Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 299 del 6 dicembre 1960

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — Roma - Martedì 6 dicembre 1960 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 850-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 25 settembre 1960, n. **1432.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese sartoriali di confezioni su misura per uomo e per signora nelle provincie di Milano e di Torino.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 25 settembre 1960, n. **1433.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la produzione delle calzature, pantofole e tomaie.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 ottobre 1960, n. **1434.**

Norme relative alla determinazione dei valori del punto di variazione dell'indennità di contingenza nelle imprese cartarie.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 ottobre 1960, n. **1435.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese per la produzione del ghiaccio e della neve e per l'esercizio di celle ed ambienti frigoriferi.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 25 settembre 1960, n. **1432.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese sartoriali di confezioni su misura per uomo e per signora nelle provincie di Milano e di Torino.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo di lavoro 12 ottobre 1948 per le maestranze addette alle aziende sartoriali di confezioni su misura per uomo e per signora, stipulato tra il Sindacato Interprovinciale di Milano degli Industriali dell'Abbigliamento su Misura, Pellicciai, Modisterie e Modellisti, con l'intervento dell'Associazione Industriale Lombarda, il Sindacato Provinciale Industriali dell'Abbigliamento della Unione Industriali della Provincia di Torino e la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'intervento dei Sindacati Provinciali, partecipando alle trattative la Federazione Unitaria Italiana Liberi Lavoratori dell'Abbigliamento; al quale ha aderito, in data 1° settembre 1950, la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori:

Visto il contratto collettivo di lavoro 27 gennaio 1949 da valere per gli impiegati dipendenti dalle aziende sartoriali su Misura, stipulato tra il Sindacato Interprovinciale di Milano degli Industriali dell'Abbigliamento su misura, Pellicciai, Modisterie e Modellisti, il Sindacato Provinciale Industriali dell'Abbigliamento della Unione Industriali della Provincia di Torino e la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'intervento dei Sindacati Provinciali, la Federazione Unitaria Italiana Liberi Lavoratori dell'Abbigliamento, con l'intervento dei Liberi Sindacati Provinciali di Milano e Torino; al quale ha aderito, in data 1° settembre 1950, la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visto l'accordo 29 ottobre 1948 per le mense aziendali, stipulato tra le medesime organizzazioni sindacali di cui al predetto contratto collettivo 12 ottobre 1948;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 51 dell'11 marzo 1960, degli atti sopra citati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati il contratto collettivo di lavoro 12 ottobre 1948 relativo alle maestranze addette alle aziende sartoriali di confezioni su misura per uomo e per signora, il contratto collettivo 27 gennaio 1949 relativo agli impiegati dipendenti dalle aziende medesime e l'accordo 29 ottobre 1948 per le mense aziendali sono regolati, per le provincie di Milano e Torino, da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese sartoriali di confezioni su misura per uomo e per signora delle provincie sopraindicate.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 25 settembre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 17 *novembre* 1960
Atti del Governo, registro n. 131, *foglio n.* 59. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 12 OTTOBRE 1948 PER LE MAESTRANZE ADDETTE ALLE AZIENDE SARTORIALI DI CONFEZIONI SU MISURA PER UOMO E PER SIGNORA

Addì 12 ottobre 1948 in Milano,

tra

il SINDACATO INTERPROVINCIALE DI MILANO DEGLI INDUSTRIALI DELL'ABBIGLIAMENTO SU MISURA, PELLICCIAI MODISTERIE E MODELLISTI, in persona del suo Presidente sig. *Gianfranco Rosti*, assistito dal Vice Presidente dott. *Aldo Fercioni* e dai signori: *Sbarbaro Zulli*, dott. ing. *Guido Lorini*, cav. *Celeste Carrara*, *Carlo Vigorelli*, avv. *Piero Rossi* e *Luigi Terenghi;* con l'intervento della ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA in persona dell'ing. *Emilio Zacchi;*

il SINDACATO PROVINCIALE INDUSTRIALI DELL'ABBIGLIAMENTO DELLA UNIONE INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI TORINO, in persona del suo Presidente dott. *Ernesto Gianet*, assistito dai signori: *Monga, Mattè, Ramella, Robiolio, Sanlorenzo*, dott. *Carlo Pistoja;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario Responsabile sig. *Remo Savio* e dal Segretario *Benvenuto Orrigoni;* con l'intervento, in rappresentanza dei SINDACATI PROVINCIALI, dei sigg. *Omobono Tominez, Francesco Pianezza, Sirro Fantazzini* e *Mario Gorini;*

partecipando alle trattative la (F.U.I.L.L.A.) FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LIBERI LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO, rappresentata dai sigg. *Ascari Silvio* (Segretario Responsabile), *Giuseppe Fossati* (Segretario) e *Franco Manzella* (di Milano);

è stato concluso il presente contratto collettivo di lavoro da valere per le maestranze addette alle aziende sartoriali di confezioni su misura situate nel territorio di competenza dei sindacati stipulanti.

Art. 1.

ASSUNZIONE E DOCUMENTI DI LAVORO

Vale per l'assunzione la norma di cui all'art. 4 dell'accordo interconfederale 7 agosto 1947 sulla « costituzione e funzione delle commissioni interne ».

L'assunzione verrà comunicata all'interessato, normalmente per iscritto, e dovrà specificare:

a) la data dell'assunzione;

b) la categoria alla quale l'assunto viene assegnato e la paga relativa;

c) la località in cui il lavoro viene prestato.

Il nuovo assunto è tenuto a presentare alla Direzione dell'azienda i seguenti documenti:

1) carta d'identità o documento equipollente;

2) libretto di lavoro;

3) tessera per l'assicurazione sociale obbligatoria in quanto ne sia in possesso;

4) libretto per l'assistenza di malattia in quanto ne sia in possesso.

Il datore di lavoro nel caso di mancanza o di irregolarità dei documenti di cui ai punti 3 e 4 è tenuto a regolarizzare la posizione del lavoratore dal giorno dell'assunzione, ferma restando la responsabilità del precedente datore di lavoro circa le eventuali irregolarità;

5) titoli di preparazione professionale con specifico riferimento al rapporto di lavoro;

6) certificato penale rilasciato da non più di tre mesi ove la azienda lo richieda;

7) eventuali documenti necessari per fruire degli assegni familiari.

Dei documenti che trattiene l'azienda rilascerà ricevuta all'interessato.

Il nuovo assunto ha l'obbligo di comunicare all'azienda che lo impiega il proprio domicilio, e, ove intervengano, i mutamenti successivi

La Direzione, nell'assumerlo, lo metterà in grado di conoscere la esistenza ed il contenuto del presente contratto e di eventuali regolamenti interni.

I membri delle Commissioni interne od il Delegato di fabbrica dovranno essere provveduti di una copia del contratto a cura e spese del datore di lavoro. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro la ditta è tenuta a restituire al lavoratore tutti i documenti di lavoro debitamente aggiornati.

In caso di impedimento, detta restituzione dovrà avvenire entro i cinque giorni successivi ed intanto la azienda rilascerà al lavoratore interessato una dichiarazione che possa servire al lavoratore stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 2.

AMMISSIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge.

Per l'assunzione al lavoro dei fanciulli vale il limite minimo di 14 anni.

Per il lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme della legge 26 aprile 1934, n. 653 e successive, nonchè le disposizioni contenute nel R. D. 7 agosto 1936, n. 1720, relative alle operazioni inerenti alla manipolazione di colori, vernici e solventi pericolosi alla salute, qualora ricorrano gli estremi della applicazione della legge stessa.

Art. 3.

VISITA MEDICA

Una visita medica preventiva, allo scopo di accertare l'integrità e l'idoneità fisica dell'operaio, potrà essere disposta dalla Direzione dell'azienda che si varrà all'uopo di un medico di sua fiducia.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'operaio può essere assunto per un periodo di prova di sei giornate lavorative. Entro questo limite, che potrà con atto scritto, d'accordo fra le parti, essere aumentato a 15 giornate lavorative, sia la direzione dell'azienda come l'operaio assunto avranno la facoltà di rescindere il rapporto di lavoro, senza preavviso e senza indennità alcuna.

Scaduto il periodo di prova, l'operaio si intende assunto definitivamente.

Quando, prima o alla scadenza del periodo di prova, si rescinda il rapporto di lavoro, spetta all'operaio il compenso per il lavoro prestato in base al contratto di lavoro vigente, compenso non inferiore, comunque al minimo contrattuale previsto per la categoria cui l'operaio è stato assegnato durante il periodo di prova, semprechè non sia stato prestabilito un salario maggiore.

Per l'operaio assunto definitivamente, il periodo di prova entra nel computo complessivo del servizio prestato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 5.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

Gli operai delle sartorie su misura per uomo e per signora (civili, militari, ecclesiastiche, teatrali), sono suddivisi come in appresso:

Sartorie su misura per signora

Lavoranti specializzate (1ª categoria):

Sono coloro che, seguendo le direttive del capo reparto, del datore di lavoro o di chi per esso, sono capaci di eseguire, a mano o a macchina, qualsiasi capo di abbigliamento, comprese le operazioni materiali del taglio sul segnato e l'assistenza alle prove.

Lavoranti qualificate (2ª categoria);

Sono coloro che, sotto la guida del capo reparto, del datore di lavoro o di chi per esso, sanno eseguire soltanto singoli capi di abbigliamento di minore importanza.

Aiutanti;

Sono coloro che eseguono lavori di carattere ausiliario nella confezione di capi di abbigliamento (durata dell'aiutantato anni 2).

Apprendisti di 1ª assunzione:

età di assunzione:	*durata massima dell'apprendistato*:
fra i 14 e i 16 anni	anni 4
fra i 16 e i 18 anni	anni 3 ½
fra i 18 e i 20 anni	anni 2 ½

Per l'eventuale personale maschile addetto alla produzione, si applica il contratto delle sartorie su misura per uomo.

Sartorie su misura per uomo

Lavoranti specializzati (1ª categoria):

Sono coloro che sanno eseguire, a mano o a macchina, il capo vestiario — con l'eventuale assistenza alle prove — oppure, fermo restando che devono avere la capacità di fare il capo completo, compiono una o più delle lavorazioni principali quali: messa insieme del davanti, o fianchi, o spalle mediante imbastitura, imbastitura delle maniche, lavori relativi alla confezione del collo o colletto bavero, stiratura del capo completo o dei quarti, riparatori o caponai o tallonai (pompa).

Lavoranti qualificati (2ª categoria):

Sono coloro che sanno portare in quarti le confezioni e cioè sanno eseguire, a mano o a macchina, la cucitura di parti staccate (fianchi, spalle, maniche) già imbastite da altri, ed altri lavori purchè non di pertinenza dello specializzato.

Aiutanti - due anni di aiutantato.

Apprendisti di 1ª assunzione:

età di assunzione:	*durata massima dell'apprendistato*:
fra i 14 e i 16 anni	anni 2 ½
fra i 16 e i 18 anni	anni 2

Donne:

Lavoranti specializzate (1ª categoria):

Macchiniste finite che sappiano cucire il capo, oppure maniche, tasche esterne, tallonaie, occhiellaie, pantalonaie, gilettaie.

Lavoranti qualificate (2ª categoria):

Sono da assegnare a questa categoria coloro che aiutano il lavorante sarto.

Aiutanti - sei mesi di aiutantato.

Apprendisti di prima assunzione:

età di assunzione:	*durata massima dell'apprendistato*:
fra i 14 e i 16 anni	anni 3
fra i 16 e i 18 anni	anni 2
fra i 18 e i 20 anni	anni 1

Ausiliari: Seguono le sorti delle categorie di provenienza.

Manovali.

Fattorini.

Per quanto riguarda il trattamento salariale vale l'apposito accordo.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONE

Il lavoratore percepisce la retribuzione stabilita per la categoria alla quale è stato assegnato od il miglior trattamento salariale attribuitogli.

Se la direzione dell'azienda lo adibisce a mansioni di categoria inferiore è tenuta a conservargli la retribuzione della sua categoria od il miglior trattamento di cui al comma 1. Se gli affida invece temporaneamente mansioni della categoria superiore dovrà corrispondere il compenso stabilito per la categoria stessa. Tale norma potrà non essere osservata qualora il mutamento di mansioni sia originato da fatto di natura occasionale (quale, ad esempio, la sostituzione di operai assenti o ammalati) e non si protragga per un periodo superiore a due giornate lavorative.

L'utilizzazione dell'operaio in lavori della categoria superiore per un periodo superiore a tre mesi, ove non sia giustificata dalla necessità di sostituire altro lavoratore assente per malattia, infortunio o permesso, comporta di diritto il trasferimento alla categoria superiore. Quando il lavoratore sia contemporaneamente e con carattere di continuità adibito a mansioni di categorie diverse, percepirà la paga fissata per la categoria superiore. Avvenendo che le mansioni della sua categoria siano nettamente prevalenti rispetto a quelle della categoria superiore ed abbiano queste, carattere saltuario sarà corrisposta una retribuzione intermedia conservando al lavoratore ogni preesistente paga di fatto o di merito.

Art. 7.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

E' considerato « apprendista » il lavoratore che. assunto da una azienda in età compresa fra i 14 ed i 18 anni per gli uomini e fra i 14 ed i 20 anni per le donne, compia un lavoro od un complesso di lavori che costituiscano una graduale preparazione per passare, alla fine del periodo di apprendistato, alla categoria degli operai qualificati.

a) La durata massima del periodo di apprendistato è quella fissata, per singolo settore, dall'art. 5 del presente contratto.

b) La durata massima di cui è detto più sopra sarà ridotta di due terzi per i licenziati di scuole tecniche industriali ad indirizzo didattico specifico rispetto alla attività che l'apprendista è chiamato a svolgere; della metà per chi sia in possesso di licenza di una scuola secondaria di avviamento professionale, sempre ad indirizzo didattico corrispondente all'attività dell'apprendista.

c) Il servizio prestato, antecedentemente all'assunzione, presso altre aziende dello stesso ramo, sarà interamente computato ai fini indicati nel capoverso *a*) purchè esista analogia di mansioni e non siano trascorsi più di 12 mesi tra la fine di un periodo e l'inizio del successivo.

d) All'uopo, nel libretto di lavoro dell'interessato e nei certificati relativi al servizio prestato, saranno indicati a cura del datore di lavoro i periodi di tirocinio e gli scatti di paga conseguiti.

e) Quando, trascorsi almeno sessanta giorni dall'assunzione, l'apprendista sia dalla azienda adibito ad altri lavori, per i quali sia pure necessario un periodo di tirocinio, tutto il primo periodo sarà interamente computato ai fini indicati dal capoverso *a*).

f) L'apprendista, fermo restando quanto prescrivono le leggi in proposito, non potrà essere adibito a lavori faticosi o nocivi, che possano comunque minare la resistenza fisica, nè impiegato in attività diverse da quelle relative alla sua preparazione professionale.

g) Durante il periodo di tirocinio, l'apprendista deve lavorare ed essere retribuito ad economia. Se gli fosse affidato lavoro a cottimo, egli dovrà essere considerato operaio qualificato anche se il periodo di tirocinio non risultasse completato in base ai termini indicati al capoverso *a*).

h) L'apprendista che, raggiunto il 17° anno di età e trascorsa la metà del periodo di tirocinio di cui al capoverso *a*), chieda di essere ammesso e superi una prova tendente ad accertare la sua idoneità sarà considerato operaio qualificato a tutti gli effetti retributivi e normativi.

L'apprendista che chieda e dimostri di frequentare un corso di istruzione professionale specifico rispetto all'attività che esso svolge dovrà essere lasciato libero per il tempo necessario, senza che ne risulti diminuita la sua retribuzione.

i) Le retribuzioni iniziali (minimi di paga base) sono stabilite dagli accordi integrativi salariali.

Gli aumenti successivi avvengono per scatti semestrali. Per gli apprendisti di prima assunzione, assunti tra i 14 e i 16 anni non si farà luogo al primo scatto semestrale di paga. Si conviene che l'entità di ogni scatto si otterrà dividendo la differenza tra il minimo della paga base dell'aiutante ed il minimo della paga dell'apprendista nel primo semestre di tirocinio per il numero dei semestri che compongono i periodi di apprendistato.

Le assenze continuative dell'apprendista, che possono compromettere il corso dell'apprendistato, potranno non essere considerate agli effetti dello scatto di paga semestrale, su concorde parere delle organizzazioni sindacali territoriali degli industriali e degli operai.

Art. 8.

SCUOLE PROFESSIONALI

L'istituzione di corsi di istruzione professionale od il potenziamento di quelli eventualmente esistenti, allo scopo di preparare maestranze tecnicamente efficienti e di migliorare il loro livello culturale anche da un punto di vista generale, sono additati alle associazioni territoriali e nazionali di categoria ed anche ai singoli industriali come uno scopo da perseguire con ogni possibile mezzo, per i benefici sociali ed economici che potranno derivarne.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro settimanale è determinata dalla legge, con un massimo di otto ore giornaliere, salve le deroghe previste dalla legge stessa o da norme contrattuali.

La tabella, indicante l'orario di lavoro predeterminato, dovrà essere esposta in luogo visibile a tutti i lavoratori.

Per gli addetti ai lavori discontinui e di semplice attesa o di custodia non connessi o non strettamente attinenti alla produzione, l'orario normale di lavoro è determinato in 60 ore settimanali con un massimo di dieci ore giornaliere, salvo le eccezioni previste dagli accordi interconfederali in materia.

Art. 10.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio dovrà trovarsi al proprio posto pronto a svolgere la sua attività.

Sarà considerato ritardatario chi, al segnale di cui è detto più sopra, risulterà non entrato nello stabilimento. L'operaio che si presenti successivamente e con un ritardo non superiore a mezz'ora, sarà considerato presente agli effetti del computo delle ore, a partire dalla mezz'ora successiva a quella in cui ha avuto inizio il lavoro.

Nessun operaio potrà cessare il lavoro ed abbandonare il proprio posto prima del segnale di cessazione.

La pulizia del posto, delle macchine o degli utensili di lavoro, con le modalità indicate dalla direzione della azienda, sarà fatta normalmente prima dell'anzidetto segnale di cessazione. Ove venisse compiuta oltre l'orario normale di cui all'art. 16 sarà considerata prestazione straordinaria.

Art. 11.

ORARIO SETTIMANALE (POMERIGGIO DEL SABATO)

Normalmente ed ove non ostino ragioni particolari, l'orario di lavoro del sabato di ogni settimana non dovrà protrarsi oltre le ore 14.

Per completare l'orario settimanale potrà farsi luogo al ricupero in normale regime di retribuzione, prolungando l'orario negli altri giorni della settimana.

Art. 12.

SOSPENSIONI ED INTERRUZIONI DEL LAVORO

La sospensione del lavoro, decisa dall'azienda, per un periodo superiore ai quindici giorni, ove tale termine non sia prolungato in seguito ad accordi eventuali tra le organizzazioni locali, darà diritto all'operaio di considerarsi licenziato, col trattamento previsto per i licenziamenti, compreso il periodo di preavviso.

In caso di *interruzione,* per cause di forza maggiore si farà luogo:

a) al pagamento della paga di fatto e della indennità di contingenza per tutte le ore trascorse nello stabilimento, con la facoltà da parte dell'azienda di adibire gli operai a lavori diversi dagli abituali;

b) al pagamento della paga di fatto e della metà della contingenza per la prima giornata di interruzione, nel caso che, pur non essendo trattenuti nello stabilimento, gli operai non siano stati avvertiti in tempo utile, e cioè almeno nel corso della giornata precedente, dell'interruzione.

Ferme le norme relative ai rimborsi che potranno essere richiesti alla Cassa integrazioni salariali.

Sospensioni, interruzioni, permessi, assenze per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio non interrompono l'anzianità dell'operaio in ordine ai diritti che dall'anzianità derivano per legge o contrattualmente.

Art. 13.

RECUPERO DELLE ORE PERDUTE

Potranno essere recuperate, in normale regime di retribuzione, le ore di lavoro perdute per cause di forza maggiore, o per temporanee soste dell'attività lavorativa convenute preventivamente, purchè il recupero avvenga nei trenta giorni susseguenti all'interruzione e sia contenuto nel limite massimo di un'ora al giorno.

Art. 14.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cade in domenica, come è stabilito dalla legge. Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentita dalla legge citata, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nella domenica, oltre alla paga normale, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere al lavoratore un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Le disposizioni concernenti la maggiorazione per il lavoro compiuto in domenica non si applicano ai lavoratori addetti a mansioni discontinue di semplice attesa e di custodia che prestano, legge consentendo, la loro opera in domenica, usufruendo del prescritto riposo in altro giorno della settimana.

Quando i lavoratori anzidetti lavorassero nel giorno fissato per il riposo, avranno diritto alla maggiorazione in vigore per il lavoro festivo, mentre un altro giorno della stessa settimana sarà fissato per il riposo compensativo.

Art. 15.

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO

Sono considerati festivi i giorni seguenti:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le festività nazionali indicate come tali dalle disposizioni vigenti o da quelle che saranno successivamente emanate dalle autorità competenti (attual-

mente il 25 aprile; il 1° maggio; l'8 maggio; il 4 novembre;

c) le ricorrenze:

1) 1° gennaio (capodanno); 2) Epifania (6 gennaio); 3) San Giuseppe (19 marzo); 4) Ascensione; 5) Corpus Domini; 6) Ss. Pietro e Paolo (29 giugno); 7) Assunzione (15 agosto); 8) Ognissanti (1° novembre); 9) Concezione (8 dicembre); 10) Natale (25 dicembre); 11) Giorno dell'Angelo (successivo alla Pasqua); 12) Patrono della località dove ha sede lo stabilimento.

Quest'ultima festività potrà essere sostituita d'accordo fra le organizzazioni territoriali, tenuto conto delle consuetudini locali.

Per le festività nazionali di cui al capoverso *b*) compete al lavoratore la retribuzione globale di fatto in ragione di otto ore giornaliere.

Per le festività infrasettimanali di cui al capoverso *c*) sarà corrisposta la retribuzione globale di fatto, secondo la durata del lavoro risultante dall'orario predeterminato in vigore nello stabilimento. In altri termini, il lavoratore dovrà ricevere quanto avrebbe percepito se avesse effettivamente lavorato, seguendo il predetto orario.

Ove uno o più lavoratori siano chiamati a prestare la loro opera in uno dei giorni compresi nelle festività infrasettimanali, oltre al trattamento economico indicato per le festività stesse, sarà corrisposta la normale retribuzione globale di fatto per il lavoro svolto effettivamente sia ad economia che a cottimo, come se si trattasse di giorno feriale.

Se la prestazione ha luogo in un giorno compreso nelle festività nazionali, oltre al trattamento economico indicato per le festività stesse, sarà corrisposta la normale retribuzione globale di fatto per il lavoro svolto effettivamente, sia ad economia che a cottimo, maggiorata però dalle percentuali previste per il lavoro festivo.

Il trattamento economico di cui sopra per le festività nazionali ed infrasettimanali si intende esteso ai lavoratori assenti per malattia, infortuni, gravidanza e puerperio, nei limiti di tempo in cui dura il rapporto di lavoro.

Art. 16.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO MAGGIORAZIONI

1) E' lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 9, ossia oltre le otto ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le dieci ore giornaliere o le sessanta ore settimanali per i lavoratori indicati nel secondo comma dell'articolo stesso.

2) E' considerato lavoro festivo quello effettuato nella domenica, nei giorni di riposo compensativo e nelle festività nazionali contemplate nell'art. 15.

3) E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le 22 e le 6.

Il lavoro straordinario notturno e festivo potrà essere effettuato solo nei casi e nei limiti previsti dalle leggi vigenti in materia. Sono ugualmente richiamate le leggi che vietano il lavoro notturno delle donne e dei fanciulli.

Il lavoratore che dimostri di frequentare scuole serali o festive sarà, a sua richiesta, esonerato dal lavoro straordinario o festivo, ove ne derivi impedimento a frequentare le scuole stesse.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo saranno corrisposte al lavoratore, oltre alla normale retribuzione, le maggiorazioni indicate in appresso:

lavoro straordinario diurno	20 %
lavoro straordinario notturno	35 %
lavoro notturno	25 %
lavoro festivo	35 %
lavoro festivo straordin. (oltre le 8 ore)	45 %
lavoro festivo notturno	50 %
lavoro fest. nott. straord. (oltre le 8 ore)	60 %

Le percentuali di maggiorazione sopra indicate si calcoleranno:

a) sulla paga base di fatto comprensiva dell'indennità di contingenza per gli operai ad economia;

b) sulla paga base di fatto maggiorata della percentuale contrattuale di cottimo più l'indennità di contingenza, per i lavoratori a cottimo.

Dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, con ciò intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 17.

LAVORO A COTTIMO

a) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti ad economia oppure a cottimo.

Il cottimo potrà essere sia collettivo che individuale, a seconda delle possibilità tecniche ed a seconda degli accordi che potranno intercorrere tra le parti direttamente interessate.

b) Ogni tariffa di cottimo deve garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un guadagno non inferiore al minimo di paga di categoria maggiorato della percentuale del 20 %.

Tale condizione si presume adempiuta quando — qualora vi siano più operai lavoranti con la medesima tariffa di cottimo — detti operai abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al 20 %.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del detto minimo.

c) Agli operai interessati dovranno essere comunicati per iscritto, o per affissione, all'inizio del lavoro, le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente. Dovrà poi essere comunicata agli operai per i diversi cottimi, la quantità del lavoro eseguito ed il tempo impiegato.

Tali comunicazioni dovranno essere in possesso degli operai perchè essi possano sempre computare con facilità ed esattezza la propria retribuzione.

Le tariffe così stabilite una volta superato il periodo di assestamento non potranno essere variate.

Solo quando siano attuate modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, si potrà procedere alla variazione delle tariffe di cottimo in proporzione delle variazioni di tempo che le modifiche stesse avranno determinato.

Le variazioni di tariffe in tal caso dovranno intervenire entro un periodo di assestamento uguale a quello stabilito nel seguente capoverso.

d) Il periodo di assestamento di cui sopra è, per i cottimi di lavorazione in serie, di un mese. Nei casi di nuove lavorazioni speciali, il periodo di assestamento — da concordarsi fra le parti — potrà avere la durata massima di 4 mesi, alla condizione che per il periodo oltre il secondo mese venga garantita agli operai una retribuzione non inferiore all'80 % del guadagno medio di cottimo realizzato nel trimestre precedente all'entrata in vigore delle tariffe provvisorie.

Per i cottimi di breve durata dovrà intendersi per periodo di assestamento quel lasso di tempo strettamente necessario perchè il cottimo si normalizzi.

Per i cottimi ricorrenti si intende che il periodo di assestamento è solo quello iniziale della prima introduzione.

e) Qualora gli operai interessati nell'ambito di una tariffa di cottimo subiscano nel complesso del guadagno medio-orario di due quindicine — determinato in base a quanto fissato dal comma 1 del paragrafo *b*) — una diminuzione in confronto del guadagno medio orario realizzato nel quadrimestre precedente, le parti interessate ne accerteranno le cause.

Se risulterà che la discesa del guadagno sia stata determinata in tutto od in parte da causa non imputabile agli operai, si determinerà la quota di guadagno che dovrà venire reintegrata e la ditta dovrà attuare gli opportuni provvedimenti per eliminare successivamente la discesa verificatasi.

Non daranno luogo ai provvedimenti di cui sopra le variazioni di guadagno che derivassero dall'applicazione di nuove tariffe durante il periodo di assestamento, ai sensi del paragrafo precedente.

f) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo si intende il totale delle somme pagate per lavoro a cottimo nel periodo preso in esame, diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiuto nello stesso periodo.

g) Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, all'operaio dovrà essere corrisposta una percentuale non inferiore a quella minima di cottimo.

h) L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello di economia non dovrà, rimanendo inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

i) E' proibito alle aziende di servirsi di cottimisti i quali abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il rapporto di lavoro sempre intercorrente tra l'operaio e la azienda e la dipendenza di un operaio da un altro unicamente possibile agli effetti tecnici e disciplinari.

l) Qualunque contestazione non risolvibile nell'ambito aziendale in materia di cottimo riguardante la precisazione di elementi tecnici e l'accertamento di fatti determinanti la tariffa di cottimo è rimessa all'esame di un Organo tecnico composto di un rappresentante per ciascuna delle due organizzazioni sindacali interessate e presieduto da un funzionario dell'Ispettorato del Lavoro. Tale organo ha facoltà di eseguire i sopraluoghi e gli accertamenti necessari ai fini dello esame della controversia.

Contro le decisioni del predetto Organo tecnico è ammesso ricorso entro quindici giorni alle superiori organizzazioni.

Norma transitoria.

Le tariffe di lavorazione esistenti prima dell'entrata in vigore delle disposizioni del presente articolo, saranno rivedute solo in quanto con l'applicazione del comma *b*) dell'articolo suddetto avessero, in confronto della paga base, un margine di percentuale di guadagno inferiore al 20 %.

Art. 18.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE CONTESTAZIONE E RECLAMI RELATIVI ALLA RETRIBUZIONE

Le retribuzioni saranno corrisposte settimanalmente, quindicinalmente o mensilmente, secondo le consuetudini dell'azienda. Quando le retribuzioni siano pagate mensilmente, allo scadere della prima quindicina dovrà essere corrisposta al lavoratore, a titolo di acconto, una somma corrispondente, all'incirca, al novanta per cento di quanto egli avrebbe percepito se la paga fosse stata eseguita quindicinalmente, salvo conguaglio da eseguirsi allo scadere del mese.

Ogni versamento di retribuzione a titolo definitivo sarà accompagnato dalla busta paga o da un documento che valga a sostituire la busta paga, con l'indicazione del nome e cognome del lavoratore, della qualifica, del periodo di paga cui il versamento va riferito, nonchè dei vari elementi componenti la retribuzione (paga base, cottimo, contingenza, ecc.) e delle eventuali trattenute.

Al lavoratore dovrà essere dato il modo di controllare, nella quantità e nella qualità, il danaro formante la sua retribuzione. Controllato ch'egli abbia, perde il diritto di segnalare a posteriori eventuali differenze a suo danno, a meno che la direzione dell'azienda non abbia la possibilità di accertare che la differenza effettivamente esisteva.

Ove abbiasi contestazione circa la misura della retribuzione od il modo di calcolarla, al lavoratore sarà corrisposta la parte non contestata, in attesa che la contestazione sia risolta in sede competente.

Lo stesso principio si applica a quella parte della retribuzione che viene corrisposta, nel corso dell'annata, in determinate occasioni (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Errori materiali di conteggio o di altra natura, dai quali risulti alterato, a danno del lavoratore o della azienda, l'importo della retribuzione, potranno essere reciprocamente segnalati, per il controllo ed il successivo conguaglio, entro un anno a far tempo dal giorno in cui ha avuto luogo il pagamento.

Art. 19.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Ove siano affidati alle donne lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattualmente prevista per l'uomo. Nella lavorazione a cottimo la parità di cui sopra si intenderà raggiunta con l'applicazione di una eguale tariffa.

Art. 20.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli operai che, per ragioni di lavoro, vengono destinati in zone riconosciute malariche compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

E' in facoltà del singolo operaio di non aderire al trasferimento in zona malarica e tale rifiuto non può, di per sè solo, costituire motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 21.

GRATIFICA NATALIZIA

In corrispondenza delle Feste Natalizie l'azienda corrisponderà ai lavoratori, a titolo di gratifica, un compenso la cui misura è determinata dalle organizzazioni confederali.

Attualmente tale misura corrisponde a duecento ore di salario, in base all'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore ad economia.

Per i cottimisti, si farà riferimento alla media della retribuzione percepita nelle due quindicine o nelle quattro settimane immediatamente precedenti il Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno la gratifica di cui sopra verrà corrisposta in ragione di un dodicesimo per ogni mese intero trascorso alle dipendenze dell'azienda. Le frazioni di mese superiori ai quindici giorni contano per un mese intero. Sono escluse dal computo le frazioni inferiori a quindici giorni.

La retribuzione da prendere in esame è quella complessiva che il lavoratore percepiva nel momento in cui cessò il rapporto.

Per i cottimisti vale la media della quindicina o delle quattro settimane precedenti nel modo indicato più sopra.

Art. 22.

FERIE

Il lavoratore che da almeno dodici mesi consecutivi si trovi alle dipendenze di un'impresa avrà diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie, la cui durata è fissata in appresso, durante il quale egli percepirà la retribuzione globale di fatto.

a) 12 giorni lavorativi (pari a 96 ore) per tutti coloro che hanno una anzianità non inferiore ad un anno e non superiore ad otto anni compiuti;

b) 14 giorni lavorativi (pari a 112 ore) per tutti coloro che hanno una anzianità superiore agli otto anni compiuti.

Quando le ferie siano contemporaneamente concesse a tutti i dipendenti dell'impresa, od a scaglioni, a coloro che non avessero compiuto il prescritto anno di anzianità sarà concesso un periodo di ferie ridotto, in ragione di un giorno (ore 8) per ogni mese di servizio prestato, e retribuito nel modo indicato nel primo capoverso.

Se il lavoratore presenti le sue dimissioni o sia, per qualsiasi causa, licenziato dall'impresa, senza aver goduto del periodo di ferie pure avendone maturato il diritto, avrà titolo al godimento delle ferie stesse che dovranno essere concesse avanti la rescissione del rapporto di lavoro. Ove, nel momento delle dimissioni o del licenziamento, il lavoratore non abbia raggiunto l'anno di anzianità o non sia trascorso un anno dal l'ultimo periodo di ferie, saranno concessi in godimento tanti giorni (otto ore) di ferie retribuite, quanti sono i mesi trascorsi dal giorno dell'assunzione oppure dall'ultimo periodo di ferie effettivamente goduto

In ambedue i casi indicati al precedente comma, ove vi sia impedimento al godimento delle ferie, è ammessa, a titolo di indennità sostitutiva delle stesse, la corresponsione al lavoratore di quanto gli sarebbe spettato se effettivamente avesse goduto delle ferie, in ragione dell'anzianità raggiunta e della paga globale giornaliera di fatto (nella misura di 8 ore).

Normalmente l'intero periodo di ferie spettante al lavoratore dovrà essere concesso in una sola volta. L'epoca sarà stabilita tenendo conto delle esigenze dell'azienda e delle necessità dei lavoratori. A chi ne facesse richiesta, qualora l'azienda non disponga per tutti in tal senso, l'importo della retribuzione per il periodo di ferie dovrà essere anticipato.

Il lavoratore non può rinunciare, nè tacitamente nè esplicitamente, al godimento delle ferie, tenuto conto degli scopi sociali ed igienici per i quali esse furono istituite.

Parimenti l'impresa non potrà non concedere le ferie, facendo luogo al pagamento di una indennità sostitutiva, all'infuori dei casi previsti dal comma 4°.

In caso di dimissioni o di licenziamento, il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Lo stesso periodo di preavviso si computa però agli effetti della maturazione delle ferie.

Cadendo una o più festività nazionali o infrasettimanali nel periodo delle ferie, in aggiunta alla retribuzione da corrispondersi per le ferie stesse, sarà riconosciuto al lavoratore quanto indicato per le festività nazionali e infrasettimanali dall'art. 15 « giorni festivi e trattamento economico ».

Le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo di ferie non comportano un prolungamento delle stesse.

Se, durante il periodo di ferie, il lavoratore sia richiamato in servizio da una località diversa dalla sua abituale residenza, l'azienda dovrà corrispondergli quanto previsto dalle disposizioni del presente contratto sulle trasferte, sia per il viaggio da compiersi per rientrare in sede come per il viaggio di ritorno al luogo dove egli trascorreva le ferie.

Art. 23.

CONGEDO MATRIMONIALE

In base al contratto interconfederale 31 maggio 1941 e aggiornamenti successivi, ai quali è fatto esplicito richiamo, compete al lavoratore che contragga matrimonio un permesso della durata di otto giorni consecutivi, anche non lavorativi.

L'assegno che, in tale occasione, sarà anticipato al lavoratore per conto dell'Istituto Nazionale della Previdenza non sarà comunque inferiore a 56 ore di retribuzione globale di fatto.

Art. 24.

TRATTAMENTO NEI CASI DI MALATTIA OD INFORTUNIO

Ferme restando le norme di legge e contrattuali in vigore in materia di malattia ed infortunio, si conviene che all'operaio non in prova che debba lasciare il lavoro per infortunio o malattia, sarà conservato il posto:

a) per un periodo di mesi sei se non abbia raggiunta nell'azienda una anzianità di cinque anni compiuti;

b) per un periodo di mesi otto ove l'anzianità predetta sia superiore ai cinque anni compiuti.

Trascorsi i termini anzidetti, ove l'azienda proceda al licenziamento, dovrà corrispondere al lavoratore il trattamento previsto per i licenziamenti, compresa la indennità sostitutiva del preavviso. Se il lavoratore, trascorsi i termini massimi indicati più sopra, non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o delle conseguenze di essa, esso potrà risolvere il rapporto di lavoro conservando il diritto alla indennità di anzianità, quale gli sarebbe spettata in caso di licenziamento, escluso invece il preavviso.

Mancando tanto il licenziamento quanto le dimissioni il rapporto s'intenderà sospeso.

I periodi di assenza per la malattia od infortunio e gli eventuali periodi di sospensione indicati più sopra, si computano agli effetti dell'anzianità.

Il lavoratore che al termine del periodo di malattia o di infortunio non si ripresenti al lavoro, entro cinque giorni dal termine stesso, sarà considerato dimissionario.

Art. 25.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA O PUERPERIO

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza o puerperio, il posto sarà conservato alle operaie per un periodo complessivo non superiore ai sei mesi, tre dei quali potranno essere utilizzati avanti la data presumibile del parto ed il restante nel periodo di puerperio.

Alle gestanti che si assentano dal lavoro saranno corrisposti, per un periodo di tre mesi avanti il parto e per sei settimane dopo il parto, i due terzi della retribuzione normale, per tale intendendosi la media della retribuzione complessiva raggiunta negli ultimi due periodi di paga immediatamente precedenti all'assenza, compresa l'indennità di contingenza.

Ove intervenissero, relativamente al trattamento per gravidanza e puerperio, norme generali, di legge o contrattuali, quanto è disposto dal presente articolo si intenderà integralmente assorbito e sostituito dalle norme stesse.

Art. 26.

SERVIZIO MILITARE

L'interruzione del rapporto di lavoro per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D. L. C. P. S. 13 settembre 1946, n. 303, ecc., che considera il rapporto stesso come « sospeso » e riconosce al lavoratore il diritto alla conservazione del posto.

Agli effetti *dell'indennità di anzianità* il periodo di cui sopra entra nel computo del servizio prestato semprechè il lavoratore, ripreso il posto nell'azienda, a servizio militare compiuto, non si dimetta avanti che siano scaduti sei mesi dalla riassunzione.

Il richiamo alle armi non per fatto di leva, non risolve il rapporto di lavoro. Oltre alla conservazione del posto, il lavoratore usufruirà del trattamento ed avrà diritto alle provvidenze che risulteranno in atto al momento del richiamo.

Sia nel caso di chiamata alle armi per fatto di leva, come in caso di richiamo, il lavoratore che intenda riassumere il suo posto, dovrà presentarsi alla direzione dell'azienda entro un mese dal giorno in cui sarà stato dichiarato libero dall'autorità militare. Trascorso tale periodo l'operaio potrà essere ritenuto dimissionario, a meno che non giustifichi esaurientemente l'ulteriore periodo di assenza.

Art. 27.

DISCIPLINA O OBBLIGHI DISCIPLINARI

L'operaio lavora, nel senso tecnico e nel senso disciplinare, alle dipendenze dei suoi superiori, che gli saranno convenientemente indicati. Egli ha il dovere di eseguire con prontezza e con diligenza e con assiduità il lavoro che gli viene affidato e di attenersi alle istruzioni che gli vengono impartite. La urbanità e la correttezza dei modi nei confronti dei superiori e dei compagni di lavoro costituiscono uno stretto dovere.

Ugualmente corretto deve essere il trattamento dei superiori verso i subordinati.

Art. 28.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle commissioni interne o dei delegati di fabbrica, è fatto richiamo alla disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 29.

REGOLAMENTO INTERNO

Laddove già esista o dove, comunque, si proceda alla emanazione di un regolamento interno, nessuna parte di esso potrà derogare o risultare in contrasto con le norme del presente contratto o con le vigenti norme interconfederali sui compiti delle commissioni interne.

Il regolamento interno, esposto in modo chiaramente visibile nell'interno della fabbrica, dovrà essere rispettato dalle maestranze.

Art. 30.

PERMESSI DI ENTRATA ED USCITA

Durante l'orario di lavoro l'operaio non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dallo stabilimento senza esserne stato autorizzato.

Brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi a coloro che ne dimostrino la necessità.

Non è consentito ad alcuno di entrare e trattenersi nello stabilimento nelle ore non destinate al lavoro, ove non ne sia autorizzato da speciale permesso. La stessa disposizione vale per gli operai sospesi o licenziati nelle more del licenziamento.

Art. 31.

ASSENZE

Ogni assenza dal lavoro deve essere giustificata. La giustificazione dovrà essere presentata nel mattino successivo al primo giorno di assenza, ove non esista motivo di impedimento legittimo e dimostrato.

Assenze non giustificate sono passibili di sanzioni disciplinari previste in altra parte del presente contratto.

Trattandosi di assenza per malattia, il lavoratore dovrà darne partecipazione alla direzione dell'azienda entro il secondo giorno, ove non ne sia impedito da legittima causa. La predetta direzione avrà la facoltà di far visitare l'operaio dichiaratosi ammalato da un medico di sua fiducia.

Art. 32.

ASPETTATIVE PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

All'operaio che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Per il periodo di aspettativa non compete all'operaio compenso alcuno. Il periodo stesso entra nel computo del servizio prestato soltanto agli effetti dell'indennità di anzianità.

Art. 33.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori membri degli organi direttivi delle organizzazioni sindacali operaie saranno concessi, perchè possano esercitare le loro funzioni presso gli organi predetti, dei brevi permessi, quando ciò sia richiesto per iscritto a cura degli stessi enti e non esistano, per la azienda, impedimenti di ordine tecnico.

L'appartenenza agli organi direttivi di cui sopra, la funzione esercitata e le variazioni successive dovranno essere comunicate alle aziende, per ogni lavoratore interessato, per tramite delle associazioni industriali territoriali.

Art. 34.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DELLE MACCHINE, DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

Quanto affidato all'operaio per lo svolgimento del lavoro (macchine, utensili, parti di ricambio, modelli, disegni, ecc.) dovrà essere usato con la cura e gli accorgimenti tecnici necessari ad evitare rotture e deterioramenti. Per garantire la conservazione del predetto materiale l'operaio dovrà disporre di mezzi adatti, in difetto dei quali egli potrà declinare la propria responsabilità, mediante tempestiva dichiarazione alla direzione dell'azienda.

Di rotture, guasti o deterioramenti dovuti a colpa od a negligenza l'operaio potrà essere chiamato a rispondere nei limiti del danno accertato. Parimenti egli risponderà dello smarrimento degli oggetti e del materiale avuto in consegna, sia che lo smarrimento venga constatato durante il rapporto di lavoro oppure nel momento della riconsegna, in caso di dimissioni o licenziamento.

Gli utensili da impiegare nella lavorazione all'interno della fabbrica dovranno essere forniti dal datore di lavoro. Parimenti dovrà essere fornito dal datore di lavoro il materiale da impiegare nella lavorazione stessa (filato, cucirino, aghi, spilli, ecc.).

Ove tale materiale, in tutto od in parte, fosse fornito dal prestatore d'opera, il datore di lavoro dovrà effettuarne il rimborso in base al prezzo di mercato.

Nel caso che, avendone ottenuta l'autorizzazione, lo operaio impieghi nell'interno della fabbrica strumenti di sua proprietà, egli dovrà richiedere un documento che, elencando il numero e la specie degli strumenti, gli consenta di asportarli quando non esistesse più la necessità di impiegarli od egli lasciasse il suo posto.

Delle macchine, utensili, strumenti, materiali che gli sono affidati per il suo lavoro, l'operaio non potrà fare uso, diverso da quello che gli è indicato per l'esecuzione del lavoro stesso.

A maggior ragione egli non potrà asportarli dallo stabilimento ne assoggettarli a modifiche ed a trasformazioni non esplicitamente autorizzate.

Espressamente vietati, salve le più gravi sanzioni previste dalle leggi, l'asportazione e l'uso per scopi diversi da quelli insiti nel rapporto di lavoro, di modelli e disegni, anche in copia, ed anche se i diritti dell'azienda non siano specialmente salvaguardati da brevetti o depositi.

Art. 35.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

Verificandosi agli impianti, alle macchine ed alle cose, danni imputabili a colpa o negligenza dell'operaio, il danno stesso dovrà essere contestato al responsabile con l'esatta indicazione dell'importo in cui si concreta il risarcimento.

Se l'operaio non riconoscesse la sua colpa o la riconosce solo parzialmente o contestasse la misura del risarcimento, sarà seguita la procedura stabilita per i reclami e le controversie individuali.

L'importo definitivamente accertato a carico del lavoratore sarà trattenuto sulla normale retribuzione, in tante rate quante ne occorrono perchè la retribu-

zione stessa, riferita ad ogni singolo periodo di paga, non risulti ridotta in misura superiore al dodici per cento del suo importo complessivo.

Art. 36.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Tanto l'azienda come l'operaio sono tenuti alla osservanza delle norme di legge e delle disposizioni emanate dagli organi competenti relative alla tutela dell'igiene, alla prevenzione degli infortuni e delle malattie nel campo del lavoro.

A titolo esemplificativo: le macchine devono essere provviste dei necessari dispositivi di protezione: quelle adibite a lavorazione producente polvere, delle bocche di aspirazione; i locali devono essere in normali condizioni di areazione, pulizia, illuminazione e riscaldamento e assicurare conveniente spazio in relazione al numero degli operai.

Art. 37.

ABITI DA LAVORO

Il lavoratore deve essere provvisto del proprio indumento o abito di lavoro. Se il carattere delle lavorazioni accelera l'usura dell'abito di lavoro o di parte di esso, l'azienda concorrerà in ragione del quaranta per cento alla spesa necessaria per il rinnovamento dell'abito stesso o delle parti logore.

Ove la direzione dell'azienda prescrivesse l'adozione uniforme di un abito da lavoro, dovrà fornirlo gratuitamente la prima volta; successivamente, presentandosi la necessità di rinnovarlo, il lavoratore concorrerà in ragione del quaranta per cento della spesa effettiva.

L'abito da lavoro fornito dall'azienda rimane di proprietà di essa e non potrà essere usato fuori dello stabilimento se non nei casi previsti dal regolamento eventuale o dalle consuetudini.

Art. 38.

TRASFERTE

I lavoratori che, per ragioni di lavoro, siano inviati fuori dai limiti del Comune in cui ha sede lo stabilimento, avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto ed alloggio, in base a nota documentata e comunque nei limiti della normalità, oppure in misura da convenirsi preventivamente fra le parti.

Art. 39.

TRASFERIMENTI

Il lavoratore che, per disposizioni dell'azienda, sia trasferito ad un altro stabilimento della stessa ditta, situato in diversa località, ove tale trasferimento renda necessario il mutamento di residenza, avrà diritto al rimborso delle spese di trasloco (mobili, bagagli, ecc.) per sè ed i familiari a carico. Oltre al rimborso dianzi indicato, il lavoratore avrà diritto ad una indennità di trasferimento pari 200 ore di normale retribuzione se capo famiglia, e di 100 ore di normale retribuzione se non debbano seguirlo nel trasferimento congiunti a carico.

Le predette indennità saranno ridotte alla metà quando l'azienda metta a disposizione del lavoratore, nella nuova località, un alloggio in condizioni di abitabilità.

Quando, per causa di trasferimento, il lavoratore debba risolvere anticipatamente il contratto d'affitto (purchè quest'ultimo risulti registrato prima della comunicazione del trasferimento) od altri contratti di fornitura di gas, luce, ecc. e per questa risoluzione anticipata debbano essere corrisposti indennizzi, questi saranno a carico dell'azienda.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento e sia perciò licenziato o rassegni le dimissioni ha diritto al trattamento previsto per i licenziamenti di cui all'art. 41.

Art. 40.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova potrà essere comunicato in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di sei giorni di durata normale (48 ore). La stessa norma sarà seguita per le dimissioni presentate dal lavoratore.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro per tutto o parte del periodo di preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione relativa al periodo stesso. Se l'operaio dimissionario non prestasse la sua opera per tutto o parte del periodo di preavviso, l'azienda potrà trattenere dalle sue spettanze, alla cessazione del rapporto, l'equivalente delle ore di lavoro mancanti a completare il preavviso stesso.

Il periodo di preavviso non può coincidere col periodo delle ferie annuali.

Il periodo di preavviso si comprende nel computo inteso a stabilire, a tutti gli effetti, l'anzianità del lavoratore. Ove allo scadere del periodo di preavviso, l'operaio fosse temporaneamente trattenuto dall'azienda, egli avrà diritto ad un ulteriore preavviso di durata normale.

Art. 41.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento non ai sensi dell'art. 44 (licenziamento per mancanze) all'operaio che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, è dovuta una indennità nella misura di:

5 giorni (ore 40) per ogni anno di anzianità dal 1° al 5° anno compiuto;

7 giorni (ore 56) per ogni anno di anzianità oltre il 5° e fino al 12° anno compiuto;

8 giorni (ore 64) per ogni anno di anzianità oltre il 12° e fino al 20° anno compiuto;

10 giorni (ore 80) per ogni anno di anzianità oltre il 20° anno.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, per la liquidazione di tale indennità le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi, con esclusione delle frazioni di mese.

Tenuto conto delle particolari esigenze e delle caratteristiche produttive dell'industria, che possono dar luogo a prestazioni inferiori a un anno, all'operaio licenziato, ancorchè non abbia maturato l'anno di anzianità, la indennità verrà liquidata in ragione di un dodicesimo per ogni mese di anzianità, qualora l'operaio stesso abbia raggiunto un mese di anzianità.

Le misure dell'indennità di cui al comma 1° devono essere conteggiate per le anzianità maturate a partire dal 1° luglio 1948, mentre per le anzianità precedenti a tutto il 30 giugno 1948 saranno applicate le misure precedentemente in atto.

Le predette indennità di cui al comma 1° saranno conteggiate in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per l'anzianità pregressa, e cioè per ogni anno di anzianità maturato a tutto il 30 giugno 1948, è dovuta all'operaio una indennità di anzianità nella misura di:

a) 2 giorni (ore 16) per ogni anno di anzianità dal 1° al 7° anno compiuto;

b) 3 giorni (ore 24) per ogni anno di anzianità oltre il 7° anno.

L'indennità predetta deve essere conteggiata:

a) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1942 al 30 giugno 1948, in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro;

b) per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1941, in base alla paga di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, esclusa l'indennità di contingenza.

Agli effetti del presente articolo si intende per retribuzione normale di fatto il complesso della paga di fatto più l'indennità di contingenza, più gli incentivi ed i premi di produzione.

Per la liquidazione degli operai normalmente retribuiti a cottimo si prende per base il guadagno medio di cottimo realizzato nelle ultime quattro settimane (o due quindicine) restando comunque assicurato all'operaio di cui sopra, ai fini del presente articolo, il minimo di paga base maggiorato del minimo contrattuale di cottimo di cui all'art. 17.

Art. 42.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Al lavoratore dimissionario, l'indennità di anzianità prevista dall'art. 41 sarà parzialmente od integralmente corrisposta a seconda dell'anzianità raggiunta nell'azienda, nel modo e nelle misure indicati in appresso:

a) 35 % per l'anzianità fra i due anni ed i cinque anni compiuti;

b) 50 % fra i cinque anni ed i dieci anni compiuti;

c) 75 % fra i dieci anni ed i dodici anni compiuti;

d) integrale dopo i 12 anni compiuti.

L'anzidetta indennità sarà integralmente corrisposta, indipendentemente dall'anzianità di servizio, ai lavoratori che si dimettano per una delle cause sottoindicate:

1) per aver raggiunto il 60° anno se uomo ed il 55° se donna;

2) a seguito di subìto infortunio sul lavoro o malattia professionale;

3) se donna, per contrarre matrimonio, per gravidanza e puerperio.

Il periodo di apprendistato entrerà nel computo dell'anzianità, agli effetti del trattamento sopra indicato, solo quando sia trascorso un anno dalla ultimazione del periodo stesso.

Art. 43.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Intervenendo la morte del lavoratore durante il rapporto di lavoro, tutte le indennità che gli sarebbero normalmente spettate, in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso, i ratei maturati delle ferie annuali e della gratifica natalizia e di eventuali altre spettanze, saranno versate al coniuge, ai figli od ai parenti secondo le vigenti norme di legge.

Art. 44.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Quando la condotta del lavoratore, nell'interno della fabbrica, risulti censurabile dal punto di vista disciplinare, saranno, in diversa misura, a seconda della gravità della infrazione, adottati nei suoi confronti provvedimenti che avranno, in un primo tempo, lo scopo di richiamarlo al compimento dei suoi doveri e, successivamente, ove l'ammonizione risultasse inefficace, lo scopo essenziale di ripristinare, con la sanzione punitiva e con l'esempio che da essa deriva, l'ordine disciplinare nella sua sostanza e nella sua forma.

I provvedimenti che si indicano in appresso, costituiscono soltanto una obiettiva indicazione, nel senso di garantire, nell'adozione della sanzione punitiva un rapporto quanto più possibile definito tra sanzione e mancanza.

1) L'ammonizione verbale, che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, interverrà quando nell'osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori ed i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore, siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonizione scritta, che avrà più specifico carattere ammonitore, si ricorrerà quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia necessario preavvisare in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.

2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino a un importo equivalente a due ore di paga compresa la indennità di contingenza, oppure, nei casi di maggior gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni.

A titolo di indicazione, si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro e non giustifichi l'assenza;

b) che, senza legittima giustificazione, ritardi lo inizio del lavoro, o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro, non avendone ottenuta autorizzazione dal diretto superiore;

c) che, per negligenza, eseguisca male il lavoro affidatogli;

d) che, nell'interno della fabbrica, eseguisca lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;

e) che, per disattenzione, provochi danni alle macchine od al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;

f) che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;

g) che, nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo concerto con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (medaglie, schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori ed il rispetto dell'orario;

h) che contravvenga al divieto di fumare nell'interno dello stabilimento, ove tale divieto esista e sia reso noto con appositi cartelli.

L'importo delle multe, ove non sia rivendicato dalla impresa a titolo di risarcimento per danni constatati, dovrà essere devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali dell'azienda, o in mancanza di queste, all'Istituto di Assicurazione Malattia Lavoratori.

3) La particolare gravità o la recidività delle mancanze potrà, infine, determinare il licenziamento del lavoratore, nei casi meno gravi con la perdita dell'indennità di preavviso ma non dell'indennità di anzianità, e nei casi più gravi di ambedue le citate indennità.

Si conviene che costituiscano legittimo motivo di licenziamento con la perdita della indennità di preavviso ma non dell'indennità di anzianità, le mancanze di cui in appresso:

a) Assenze ingiustificate per oltre cinque giorni consecutivi, oppure assenze ripetute per cinque volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi od alle ferie;

b) Abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nella esecuzione di lavori o di ordini, che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

c) Litigi di particolare gravità o seguiti da vie di fatto, entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti;

d) Condanna a pena detentiva, comminata con sentenza passata in giudicato, per azione non connessa col rapporto di lavoro;

e) In generale, la recidività ostinata nelle mancanze che abbiano già dato luogo alle sanzioni previste dal capitolo precedente (multe o sospensioni) o, comunque, abbiano arrecato un danno rilevante alla azienda.

Al licenziamento con perdita dell'indennità di preavviso e di anzianità si farà luogo:

a) in caso di furto, di trafugamento di materiali, di modelli, di disegni, purchè il fatto sia provato, anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta la autorità giudiziaria. Limitatamente ai modelli ed ai disegni si terrà conto dell'elemento costituito dalla loro originalità;

b) quando il lavoratore non sospeso accetti di produrre o contribuisca a produrre per conto di terze persone fuori dallo stabilimento, articoli o parti di essi, analoghi a quelli prodotti nell'azienda;

c) quando, lavorando solo o in comunione con altri operai, nell'interno dello stabilimento, per proprio tornaconto, ed introducendo od asportando materiali anche di sua proprietà, abbia per il carattere continuativo di questa attività e per la estensione della stessa, recato rilevante nocumento all'azienda;

d) in caso di insubordinazione nei confronti dell'impresa o degli elementi da essa delegati, quando non vi siano ragioni largamente attenuanti o l'insubordinazione, per la poca gravità degli atti o per la pronta e sincera resipiscenza dell'insubordinato, non abbia nociuto alla disciplina della fabbrica;

e) in generale, quando la gravità della mancanza o delle mancanze, l'esistenza del dolo o del danno rilevante rendano impossibile, per colpa esclusiva del lavoratore, la prosecuzione del rapporto e risulti moralmente giustificato, per il complesso dei fatti e delle circostanze, la decadenza del diritto alle indennità di preavviso e di anzianità.

Art. 45.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA

La trasformazione della forma costitutiva dell'azienda, la cessione, il trapasso ad altri proprietari, a qualsiasi titolo, il trasferimento in altra sede della stessa, non risolvono il rapporto di lavoro nè mutano nè modificano lo stato di diritto, disciplinato dalle leggi e dai vigenti contratti di lavoro, e dai concordati interconfederali, esistente fra il datore di lavoro ed i lavoratori alle sue dipendenze. Gli obblighi che incombono al primo si intendono trasferiti automaticamente al cessionario, ove la cessazione del rapporto di lavoro per mutuo accordo non sia intervenuta in precedenza a cura degli aventi obblighi, fatte salve, comunque, le ragioni degli aventi diritto.

Ove la risoluzione del rapporto di lavoro sia determinata da dissesto o fallimento o cessazione d'attività dell'azienda, il prestatore d'opera conserva integri i suoi diritti derivanti dal presente contratto e dalle disposizioni generali maturati nel momento della cessazione dell'attività aziendale, con i privilegi stabiliti dalla legge, e tutti gli obblighi del datore di lavoro s'intendono trasferiti alle eventuali gestioni liquidatrici o al curatore del fallimento.

Al lavoratore competono tutte le indennità del contratto, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 46.

LAVORI DISCONTINUI

L'indennità giornaliera di contingenza stabilita dagli appositi accordi provinciali è ragguagliata, per gli operai addetti a lavori discontinui od a mansioni di semplice attesa o custodia, ad un orario di dieci ore od a quel maggior orario previsto dal 3° comma dell'art. 9 (orario di lavoro).

Tuttavia, allorquando tali operai effettuino un orario giornaliero non inferiore ad otto ore, la indennità di contingenza sarà corrisposta nella intera misura giornaliera.

Per retribuire il lavoro straordinario prestato oltre le 10 ore giornaliere, per gli operai in questione deve essere adottato, come quota oraria della indennità di contingenza, un ottavo della misura giornaliera dell'indennità stessa.

Restano ferme le condizioni migliori in atto.

Art. 47.

LAVORO A DOMICILIO

§ 1. — DEFINIZIONE DEL LAVORANTE A DOMICILIO

E' da considerarsi lavorante a domicilio chi, nella propria abitazione o in locali non appartenenti al datore di lavoro nè sottoposti alla sua sorveglianza, esegue lavoro retribuito per conto di uno o più datori di lavoro, ricevendo dagli stessi le materie prime e gli accessori. Inoltre, il lavorante a domicilio, per essere considerato tale, sarà impegnato a non eseguire, per conto proprio o per conto di privati o di committenti non propriamente datori di lavoro, lavori che determinino una condizione di concorrenza nei confronti dei datori di lavoro, come non potrà assumere o comunque valersi di personale salariato o in altra forma retribuito.

§ 2. — LIBRETTO PERSONALE DI CONTROLLO

Tutti i lavoratori a domicilio dovranno essere muniti, a cura dei rispettivi datori di lavoro, di uno speciale libretto persònale di controllo o documento equipollente, a madre e figlia, su cui, a cura del datore di lavoro, dovranno essere annotati i seguenti dati:

Parte 1ª. — *Consegna del lavoro.*

1) Data e ora dell'ordinazione;

2) qualità e quantità dei materiali consegnati al lavorante a domicilio;

3) specificazione e quantità del lavoro da eseguire;

4) misura della retribuzione;

5) ammontare delle eventuali anticipazioni;

6) giorno ed ora entro cui il lavoro dovrà essere riconsegnato;

7) firma del datore di lavoro o di chi per esso e del lavorante a domicilio.

Parte 2ª. — *Riconsegna del lavoro.*

1) Giorno ed ora dell'avvenuta riconsegna del lavoro eseguito;

2) specie e quantità del lavoro eseguito;

3) qualità e quantità dei materiali eventualmente restituiti dal lavorante a domicilio;

4) conteggio della retribuzione da corrispondere al lavorante a domicilio;

5) indicazioni delle eventuali ritenute;

6) firme del datore di lavoro o di chi per esso e del lavorante a domicilio.

§ 3. — RESPONSABILITÀ DEL LAVORANTE A DOMICILIO

Con la sottoscrizione della parte 1ª (Consegna del lavoro di cui all'art. 2), il lavorante a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro, la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonchè quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

§ 4. — RETRIBUZIONE

a) I lavoranti a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale previsto dal presente contratto e dai successivi, per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.

b) Il trattamento di cui sopra si concreterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza, nella misura fissata per i lavoranti di età superiore a venti anni, eventuali terzi elementi e indennità accessorie.

Indennità di contingenza eventuali terzi elementi ed indennità accessorie dovranno essere tradotti in quote orarie sulla base di 8 ore giornaliere.

c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni ad esso richieste.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto *b*) per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.

d) Tutti gli aggiornamenti determinati, in aumento o diminuzione, dal variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie e della indennità di contingenza, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso *c*).

e) La compilazione e l'approvazione delle tariffe di cottimo ed il loro aggiornamento, in esecuzione degli accordi di cui sopra, si intendono devolute alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera, tenendo presenti i particolari caratteri delle varie produzioni.

§ 5. — MAGGIORAZIONI DELLA RETRIBUZIONE

a) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con la festività natalizia, sarà corrisposta al lavorante a domicilio — a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali ed infrasettimanali — una maggiorazione del 19 % da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavorante stesso nel corso del periodo considerato.

b) Con le stesse modalità ed in coincidenza con le ferie annuali oppure con la gratifica natalizia, sarà corrisposta al lavorante a domicilio che presti *la sua opera ad un solo datore di lavoro* una indennità sostitutiva dell'indennità di licenziamento, nella misura del 2 % dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

§ 6. — Lavoro notturno e festivo

I lavori consegnati al lavorante a domicilio la sera della vigilia di una festività e da riconsegnarsi al mattino susseguente alla festività stessa, nonchè i lavori consegnati la sera e da riconsegnarsi al mattino successivo e che impegnino l'attività lavorativa del lavorante a domicilio anche nelle ore comprese tra le 22 e le 6 o in giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si rende indispensabile una prestazione in periodi notturni o festivi, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoranti interni.

§ 7. — Pagamento della retribuzione

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro o secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

§ 8. — Fornitura materiale

Normalmente tutto il materiale, anche accessorio, necessario per le lavorazioni richieste, deve essere fornito dal datore di lavoro.

E' tuttavia riconosciuta alle parti la facoltà di concordare, in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavorante per quella parte del materiale accessorio che in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro.

§ 9. — NORME GENERALI

Per tutto quanto non è espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge e quelle stabilite dal presente contratto per gli operai interni della categoria, in quanto compatibili con la specialità del rapporto.

Si richiamano in particolare le disposizioni relative alle assicurazioni sociali ed alla assistenza di malattia.

Art. 48.

CERTIFICATO DI LAVORO

L'azienda rilascerà all'operaio all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 49.

RECLAMI E CONTROVERSIE

A prescindere dalle funzioni e dagli interventi delle commissioni interne o dei delegati d'impresa, previsti dagli accordi interconfederali le controversie individuali ed i reclami che ne conseguissero, da parte di uno o più lavoratori, saranno risolti nell'ambito aziendale secondo le norme stabilite dalla direzione dell'azienda e le vigenti consuetudini. Non intervenendo un accordo, la controversia sarà sottoposta all'esame delle rispettive associazioni territoriali per l'esperimento del tentativo di amichevole composizione.

Le controversie di carattere collettivo che insorgessero circa l'interpretazione e la pratica applicazione dei contratti di lavoro, saranno deferite alle organizzazioni sindacali, in sede provinciale od in sede nazionale a seconda della natura della controversia, per la loro definizione.

Art. 50.

NORME GENERALI

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro. Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto non intendono sostituire le condizioni personali più favorevoli in atto, che dovranno di conseguenza essere mantenute.

Per quanto non risulti regolato dal presente contratto, si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 51.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore a decorrere dal 1° ottobre 1948 ed avrà validità fino al 1° luglio 1950.

Si intenderà automaticamente rinnovato, dopo la sua scadenza, di anno in anno, qualora una delle parti non lo abbia disdetto con lettera raccomandata e ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 27 GENNAIO 1949 DA VALERE PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE AZIENDE SARTORIALI SU MISURA

Addì 27 gennaio 1949 in Milano,

tra

il SINDACATO INTERPROVINCIALE DI MILANO DEGLI INDUSTRIALI DELL'ABBIGLIAMENTO SU MISURA, PELLICCIAI, MODISTERIE E MODELLISTI, in persona del suo Presidente sig. *Gianfranco Rosti*, assistito dal Vice Presidente dott. *Aldo Fercioni* e dall'avv. *Piero Rossi*;

il SINDACATO PROVINCIALE INDUSTRIALI DELL'ABBIGLIAMENTO DELLA UNIONE INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI TORINO, in persona del suo Presidente dott. *Ernesto Ceresa-Gianet*, assistito dal dott. *Carlo Pistoja*;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario Responsabile sig. *Remo Savio* e dal Segretario *Benvenuto Orrigoni*; con l'intervento, in rappresentanza dei SINDACATI PROVINCIALI, dei sigg. *Omobono Tominez*, *Francesco Pianezza*, *Sirro Fantazzini* e *Mario Gorini*;

la FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LIBERI LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO (F.U.I.L.L.A.), rappresentata dal suo Segretario Generale sig. *Silvio Ascari*, dal Segretario Nazionale sig. *Giuseppe Fossati* e dal sig. *Antonio Tanzi* dell'Ufficio Tecnico Contrattuale della Federazione stessa, nonchè dei seguenti signori in rappresentanza dei LIBERI SINDACATI PROVINCIALI DI MILANO: *Franco Manzella* e di Torino: *Maria Gherra*;

è stato concluso il presente contratto collettivo di lavoro da valere per gli impiegati dipendenti dalle aziende sartoriali di confezioni su misura situate nel territorio di competenza dei Sindacati stipulanti.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria e l'eventuale gruppo a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità o altro documento equipollente;

2) il libretto di lavoro;

3) se capo famiglia, i documenti necessari per fruire degli assegni familiari;

4) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e domicilio e a notificarne i successivi mutamenti.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di anzianità di cui agli articoli 36, 37 e 38, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso e all'indennità di anzianità.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per gli impiegati della 1ª categoria ed a 3 mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse nè la protrazione nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Per l'impiegato in prova di 1ª e 2ª categoria, lo stipendio mensile potrà essere inferiore a quello minimo contrattuale nella misura massima del 10 %. La differenza sarà però reintegrata all'impiegato che venga confermato in servizio.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a secondo che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio e conseguentemente il periodo di prova sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 4.

CATEGORIE DEGLI IMPIEGATI

A seconda delle mansioni esplicate, gli impiegati di ambo i sessi vengono classificati come segue:

1ª Categoria:

Impiegati di concetto con funzioni direttive . { tecnici / amministrativi

2ª Categoria:

Impiegati di concetto . { tecnici / amministrativi

3ª Categoria:

Gruppo *A*) Impiegati di ordine . { tecnici / amministrativi

Gruppo *B*) Impiegati di ordine . { tecnici / amministrativi

Appartengono al Gruppo *B* della 3ª categoria gli impiegati di ordine con mansioni che non richiedono alcuna particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio (dattilografo, archivista, scritturale, copista, schedarista e mansioni analoghe).

L'impiegato laureato non potrà essere assegnato a categoria inferiore alla 2ª. Il titolo di studio deve essere presentato all'azienda all'atto dell'assunzione in servizio o al momento in cui il titolo stesso venga conseguito: in questo ultimo caso l'applicazione della norma anzidetta avrà luogo dalla data della presentazione del titolo di studio stesso.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diverse categorie è riconosciuta la categoria o gruppo corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di prevalenza agli effetti dell'importanza della mansione ovvero prevalenza, o almeno equivalenza, di tempo e sia svolta con normale continuità.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o gruppo purchè ciò non importi alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni inerenti a categoria o gruppo superiore, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla eventuale differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della categoria o gruppo superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria e di tre mesi nel disimpegno di mansioni delle altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, della categoria o gruppo superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria o di gruppo.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, col riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad un anno per ogni quattro anni di anzianità maturata con la qualifica di operaio.

Tuttavia il primo anno di anzianità convenzionale, quale impiegato, verrà computato a favore del lavoratore che, all'atto del mutamento di qualifica, abbia maturato un'anzianità minima di cinque anni quale operaio.

Art. 8.

BENEMERENZE NAZIONALI

Agli impiegati che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano già goduto della concessione, verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e della indennità

di anzianità, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

1) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;

2) ex combattenti o ad essi parificati a norma di legge che abbiano prestato servizio, almeno per sei mesi, presso reparti mobilitati in zona di operazioni: sei mesi;

3) decorati al valore, promossi per merito di guerra, decorati dell'Ordine Militare di Savoia e feriti di guerra: sei mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

Il diritto alle predette anzianità, comprovato dalla necessaria documentazione ed integrato dalla prova del mancato godimento precedente, deve essere denunciato all'azienda — a pena di decadenza — dall'impiegato di nuova assunzione all'atto dell'assunzione stessa, su richiesta dell'azienda, e dall'impiegato in servizio entro tre mesi da quando l'azienda gli abbia comunicato le disposizioni del presente articolo.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per la relativa durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge, con le relative deroghe ed eccezioni, in base alle quali l'orario massimo normale di lavoro non potrà eccedere le 8 ore giornaliere o le 48 ore settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro e le 10 ore giornaliere o le 60 ore settimanali per gli impiegati aventi mansioni discontinue.

Tuttavia le ore di lavoro prestate oltre le 44 ore e fino alle 48 ore settimanali dagli impiegati a regime normale di lavoro e oltre le 55 ore e fino alle 60 ore settimanali dagli impiegati aventi mansioni discontinue verranno compensate, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, con la corresponsione di altrettante quote orarie dello stipendio mensile, di cui alla lettera *a*) del 1° comma dell'art. 13 del presente contratto.

L'orario di lavoro deve essere distribuito in modo da lasciare - di massima - libero l'impiegato nel pomeriggio del sabato.

Tuttavia, in considerazione delle caratteristiche produttive delle industrie delle confezioni su misura, e limitatamente agli impiegati il cui lavoro è strettamente connesso con quello degli operai, si ammette che, qualora sia richiesta agli operai una prestazione lavorativa nel pomeriggio del sabato, anche gli impiegati di cui trattasi possano recuperare le ore di lavoro eventualmente non effettuate nei periodi di stasi prestando la loro opera nel pomeriggio del sabato per non più di 4 ore e comunque senza sorpassare nel complesso i limiti normali dell'orario di lavoro di cui al 1° comma del presente articolo.

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salve le eccezioni di legge.

Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentita dalla legge stessa, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nel giorno destinato al riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere all'impiegato un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Art. 11.

GIORNI FESTIVI

Oltre alle domeniche od ai giorni di riposo compensativo, sono considerati giorni festivi tutti quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale.

Presentemente i giorni festivi agli effetti civili sono i seguenti:

a) Festività nazionali:

Anniversario della Liberazione: 25 aprile.
Festa del lavoro: 1° maggio.
Anniversario della Vittoria in Europa: 8 maggio.
Anniversario della Vittoria: 4 novembre.

b) Giorni festivi a tutti gli effetti civili:

Capodanno: 1° gennaio.
Epifania: 6 gennaio.
S. Giuseppe: 19 marzo.
Ascensione: festa mobile.
Corpus Domini: festa mobile.
SS. Pietro e Paolo: 29 giugno.
Assunzione: 15 agosto.
Ognissanti: 1° novembre.
Concezione: 8 dicembre.
Natale: 25 dicembre.

La festività del Patrono potrà essere sostituita, di comune accordo fra le Organizzazioni sindacali territoriali, tenuto conto delle eventuali consuetudini locali.

Qualora una o più festività nazionali cadano in domenica o in giorno destinato al riposo compensativo, all'impiegato sarà dovuta, in aggiunta alla retribuzione mensile, una quota giornaliera dell'indennità di contingenza, salve le migliori condizioni che potranno essere disposte dalla legge o dagli accordi interconfederali.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al primo comma dell'art. 9 del presente contratto.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 21,30 e le ore 6,30.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nei giorni festivi previsti dall'art. 11 del presente contratto.

La percentuale di maggiorazione per il lavoro festivo non è dovuta agli impiegati adibiti al lavoro nei giorni di domenica, nei casi consentiti dalla legge, e che godano del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Il lavoro straordinario o notturno o festivo deve essere richiesto od autorizzato.

Per il lavoro straordinario o notturno o festivo verranno conteggiate le seguenti maggiorazioni da calcolarsi sulla quota oraria di retribuzione:

Lavoro straordinario diurno: 25 %.
Lavoro notturno: 50 %.
Lavoro straordinario notturno: 60%.
Lavoro festivo: 50 %.
Lavoro straordinario festivo: 60%.
Lavoro festivo notturno: 60%.
Lavoro straordinario festivo notturno: 70 %.

Le percentuali suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Nei casi di lavoro straordinario — sia diurno che notturno — nonchè di lavoro comunque compiuto nei giorni festivi, all'impiegato competono, per le ore di lavoro prestate, oltre alla normale retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria, debitamente maggiorate secondo le percentuali stabilite dal comma 6° del presente articolo. Resta salva la deroga prevista dal 2° comma dell'art. 10 del presente contratto.

Invece il lavoro notturno, contenuto nei limiti del l'orario normale giornaliero, sarà compensato con la aggiunta della relativa percentuale di maggiorazione sulla retribuzione oraria.

Agli effetti del presente articolo la quota oraria di retribuzione si intende costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale — aumenti periodici di anzianità — eventuali aumenti di merito eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale)

b) indennità di contingenza ed eventuale terzo elemento.

Qualora la retribuzione sia composta, in tutto o in parte, di elementi variabili, si prenderà per base un importo comunque non inferiore al complesso degli elementi specificati nel comma precedente.

Art. 13.

ELEMENTI E COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale — aumenti periodici di anzianità — eventuali aumenti di merito — eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza ed eventuale terzo elemento.

c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;

d) tredicesima mensilità.

L'impiegato può anche essere remunerato in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazione agli utili nonchè con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la prestazione del lavoro a seconda del sesso e dell'età dell'impiegato, nonchè del grado e della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti comma del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

Per determinare la quota giornaliera e la quota oraria di retribuzione si divide la retribuzione mensile rispettivamente per 26 (ventisei) e per 180 (centottanta). Uguali coefficienti si adotteranno per determinare la quota giornaliera e la quota oraria dello stipendio propriamente detto di cui alla lettera *a*) del primo comma del presente articolo.

Art. 14.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione liquidabile mensilmente sarà corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione stessa e con la particolareggiata distinta degli importi delle trattenute.

In caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione mensile, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto di impiego con diritto alla corresponsione dell'indennità di anzianità e di quella di mancato preavviso.

Tanto in pendenza del rapporto d'impiego quanto all'atto della risoluzione dello stesso, in caso di contestazione sugli elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere corrisposta, alla relativa scadenza, la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni, debitamente contestati ed accertati nel loro ammontare, non potrà mai superare il 10 % della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 15.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso una stessa azienda o gruppo di aziende (intendendosi per tale il complesso facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, per ogni biennio e per otto bienni consecutivi, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del trattamento retributivo mensile. Tale maggiorazione, nella misura del 5 % biennale, verrà conteggiata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria e grado a cui appartiene l'impiegato. Comunque i futuri aumenti periodici non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono sempre essere calcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 21° anno di età.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità dell'impiegato, ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. Lo stipendio mensile di fatto, compresi quindi gli eventuali aumenti concessi a qualsiasi titolo, resterà invariato qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria.

Nel caso che l'impiegato abbia goduto di un aumento di merito, questo gli sarà conservato, nella misura del 50 %, in aggiunta al nuovo stipendio minimo contrattuale mensile, salvo, come stabilito nel precedente comma, che risulti più favorevole all'impiegato il mantenimento in cifra dello stipendio mensile, di fatto, compresi quindi gli eventuali aumenti concessi a qualsiasi titolo, goduto nella precedente categoria.

L'eventuale eccedenza sul nuovo minimo stipendiale, di cui ai due precedenti comma, non può essere assorbita dai futuri aumenti periodici.

Art. 16.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposto dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile e — in linea eccezionale ed a questi particolari effetti — la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 17.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà all'impiegato, per ciascun anno di anzianità, una tredicesima mensilità d'importo pari alla retribuzione mensile percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione di tale mensilità deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato, non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità maturati presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 18.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà all'impiegato un adeguato indennizzo da stabilirsi di comune accordo.

Art. 19.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6 % del minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria e del grado di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 20.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Le competenti Organizzazioni sindacali territoriali stabiliranno una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pur malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente proveniente da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti Associazioni, sentite le Autorità sanitarie locali.

Art. 21.

FERIE

L'impiegato ha diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione mensile, non inferiore a:

giorni 15 di calendario in caso di anzianità fino a 2 anni;

giorni 20 di calendario in caso di anzianità da oltre 2 anni sino a 10 anni;

giorni 25 di calendario in caso di anzianità da oltre 10 anni sino a 20 anni;

giorni 30 di calendario in caso di anzianità di oltre 20 anni.

Il riposo annuale ha normalemente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorno festivo. Non saranno computate nel periodo feriale le festività nazionali ed infrasettimanali eventualmente cadenti nel periodo stesso.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze dell'azienda e dell'interesse dell'impiegato.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 29 del presente contratto. Il periodo di tempo necessario per rientrare in sede, ed eventualmente per ritornare nella località di riposo, non verrà computato nelle ferie.

La risoluzione del rapporto d'impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione del rapporto d'impiego nel corso dell'annata, l'impiegato, non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di anzianità maturati successivamente all'epoca della maturazione del precedente periodo feriale oppure dal giorno dell'assunzione.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 22.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze, salvo motivi di forza maggiore, debbono essere immediatamente giustificate all'azienda.

All'impiegato che ne faccia giustificata domanda l'azienda può accordare permessi di breve durata, con facoltà di non corrispondere, per tali periodi, la retribuzione.

Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di ferie.

Art. 23.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio agli impiegati sarà concesso un permesso di 14 giorni lavorativi, con decorrenza dalla retribuzione mensile.

Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso.

Art. 24.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli impiegati che sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopramenzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'azienda da cui l'impiegato dipende.

Art. 25.

ASPETTATIVA

All'impiegato che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali, verrà concessa una aspettativa per la durata della carica, fino ad un massimo di due anni complessivamente.

L'azienda può concedere all'impiegato che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari una aspettativa la cui durata sarà in relazione alla natura delle necessità che hanno motivata la richiesta stessa.

Qualora l'azienda, durante l'aspettativa, accerti che sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificata la concessione potrà revocare la aspettativa stessa.

Durante l'aspettativa per cariche pubbliche e sindacali l'anzianità decorrerà ai soli effetti dell'indennità di anzianità, mentre quando l'aspettativa è richiesta dall'impiegato per necessità personali o familiari non maturerà alcun effetto contrattuale.

In ogni caso di aspettativa non compete retribuzione alcuna.

Art. 26.

REGOLAMENTI E NORME AZIENDALI

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dall'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti all'impiego dal presente contratto o dalle norme dei vigenti concordati interconfederali in quanto applicabili agli impiegati disciplinati dal presente contratto, nonchè dalle norme interconfederali vigenti sui compiti delle Commissioni interne, e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme aziendali, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 20 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengano norme di carattere generale sarà consegnato, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 27.

COMMISSIONI INTERNE E DELEGATI D'IMPRESA

Per i compiti delle Commissioni Interne o dei Delegati d'impresa si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 28.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro e l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare; non presentandosi entro tale termine, sarà considerato dimissionario.

Per l'impiegato non in prova il servizio militare di leva è computato come anzianità utile agli effetti dell'indennità di anzianità, semprechè l'impiegato non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui riprende il lavoro.

L'impiegato che si dimetta per rispondere alla chiamata di leva, o al richiamo alle armi, ha diritto al trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, con un minimo pari ad un mese di retribuzione; in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Per il caso di richiamo il tempo passato sotto le armi dall'impiegato non in prova verrà computato, agli effetti dell'anzianità, come se fosse maturato presso l'azienda.

Le norme di cui al presente articolo devono essere integrate da quelle portate dalle leggi vigenti in materia ed, in particolare, per il caso di richiamo alle armi valgono le disposizioni della legge 10 giugno 1940, n. 653 e successive modifiche.

Ai sensi delle citate disposizioni legislative, in favore degli impiegati richiamati alle armi sarà continuato, sino alla fine del richiamo, il versamento dei contributi relativi all'assicurazione obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia, in quanto dovuti, e alle altre forme di previdenza obbligatoria, sostitutive o integrative di esse, nella misura dovuta sull'utima retribuzione mensile percepita al momento del richiamo e saranno loro pure corrisposti, sino alla fine del richiamo, gli assegni familiari nella misura spettante al momento dello stesso, salvo le variazioni conseguenti a modifiche del loro stato di famiglia.

Art. 29.

TRASFERTE

All'impiegato inviato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione

Spetterà inoltre il rimborso, a piede di lista, delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato a incontrare tali spese o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo fra le parti.

L'importo approssimativo delle spese deve essere anticipato dall'azienda.

Art. 30.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni svolte nella località di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Acquisisce però quelle indennità e competenze che siano in atto per gli impiegati nella nuova località di lavoro o che siano inerenti alle specifiche prestazioni a cui viene adibito.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di anzianità e al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, salvo che per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato, nel quale caso l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso non avrà diritto, in caso di licenziamento, nè al preavviso nè alla relativa indennità sostitutiva. Tuttavia, qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore, riconosciuta dall'azienda, anche nell'ipotesi avanti prevista l'impiegato conserva pure il diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva.

All'impiegato trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese sostenute durante il viaggio per trasporto, vitto ed eventuale alloggio per sè e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento nonchè il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, ecc), il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una indennità di trasferimento, commisurata a metà della retribuzione mensile, qualora si tratti del trasferimento di impiegato celibe senza congiunti a carico, ovvero dell'intera retribuzione mensile — oltre un giorno per ogni figlio a carico — quando si tratti di impiegato che si trasferisce con i congiunti a carico.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, stipulato anteriormente alla data di comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non compete l'indennità di cui sopra.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato tempestivamente per iscritto all'impiegato.

Per i casi di trasferimento all'estero varranno i particolari accordi che interverranno fra le parti.

Art. 31.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia o infortunio dovrà essere comunicata all'azienda entro il termine di 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'azienda ha facoltà di far controllare da un medico di sua fiducia lo stato di malattia o d'infortunio dell'impiegato.

Avvenendo la interruzione del lavoro per malattia od infortunio, e semprechè le infermità non siano state scientemente provocate dall'impiegato, al medesimo, qualora non sia in periodo di prova, sarà praticato il seguente trattamento:

a) in caso di anzianità fino a tre anni: conservazione del posto per sei mesi; corresponsione della intera retribuzione mensile per i primi due mesi e di metà della retribuzione mensile per i quattro mesi successivi;

b) in caso di anzianità da oltre tre anni e fino a sei anni: conservazione del posto per otto mesi; corresponsione della intera retribuzione mensile per i primi tre mesi e di metà della retribuzione mensile per i cinque mesi successivi;

c) in caso di anzianità oltre i sei anni: conservazione del posto per dieci mesi; corresponsione della intera retribuzione mensile per i primi quattro mesi e di metà della retribuzione mensile per i sei mesi successivi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato durante il periodo di preavviso per licenziamento e sino alla scadenza del periodo stesso.

Il periodo di assenza dal lavoro per malattia ed infortunio deve essere computato nell'anzianità, a tutti gli effetti contrattuali.

Superato il termine di conservazione del posto, la azienda potrà risolvere il rapporto di impiego ed in tal caso dovrà corrispondere all'impiegato l'indennità di anzianità e l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 36 e 35 del presente contratto.

Qualora la prosecuzione dell'infermità per malattia o infortunio oltre i termini predetti non consenta all'impiegato di riprendere il lavoro, l'impiegato stesso può risolvere il contratto d'impiego con diritto alla indennità di anzianità ma non al preavviso. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza della anzianità ai soli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

E' in facoltà dell'azienda di dedurre quanto l'impiegato percepisce per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda per i casi di infortunio non sul lavoro e di malattia.

Per l'assistenza di malattia e per gli infortuni sul lavoro valgono le disposizioni vigenti in materia.

Art. 32.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela della maternità, nel caso di gravidanza, di puerperio e di necessità di provvedere alle cure dell'infante, la impiegata potrà assentarsi dal lavoro due mesi prima della data presunta per il parto e sino a sei mesi dopo il parto, fermi sempre i termini di astensione obbligatoria dal lavoro fissati dalla legge stessa.

Durante il periodo di assenza per gravidanza e puerperio, l'azienda conserverà il posto all'impiegata e le corrisponderà l'intera retribuzione mensile per i primi quattro mesi e la metà della retribuzione mensile per altri due mesi, fatta deduzione di quanto essa eventualmente percepirà per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Qualora durante il periodo di cui al primo comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni previste all'art. 31 del presente contratto, quando risultino più favorevoli all'impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità per tutto il periodo di conservazione del posto.

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e di puerperio intervenissero norme di carattere generale (di legge o di contratto) più favorevoli all'impiegata, il trattamento di cui al presente articolo sarà assorbito e sostituito, fino alla concorrenza, dal trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

Art. 33.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825;

4) aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari o strumenti a lui affidati.

Art. 34.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a cinque giorni;

e) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 35.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso, nel caso di licenziamento da parte dell'azienda, sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i 5 anni di anzianità:

1) mesi 2 di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 1 ½ di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi 1 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

b) per gli impiegati che hanno raggiunto i 5 anni di anzianità e non i 10:

1) mesi 3 di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 2 di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi 1 ½ di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

c) per gli impiegati che hanno raggiunto i 10 anni di anzianità:

1) mesi 4 di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 2 ½ di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi 2 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria.

Nel caso di dimissioni da parte dell'impiegato i predetti termini di preavviso sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto d'impiego senza la osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione, per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso compiuto in servizio sarà computato a tutti gli effetti contrattuali; qualora sia sostituito dalla corrispondente indennità sarà computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà *ad personam* l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di anzianità in più della misura spettantegli in base al trattamento in vigore al 30 giugno 1937 e sino al limite di 25/30 (venticinque trentesimi).

Art. 36.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 34, comma 1°, lettera *e*), si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità maturata precedentemente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà, al momento del licenziamento, liquidata in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937, e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamento o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità maturata dal 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1946, l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di anzianità) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae*, per i quali varrà la norma dell'art. 44 del presente contratto;

c) per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1947 la indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, salvo il caso di eventuali condizioni di miglior favore portate da contratti individuali *intuitu personae*, per i quali varrà la norma dell'art. 44 del presente contratto.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità di anzianità verrà fatta sulla base del trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto. Tuttavia per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1944 l'indennità di anzianità sarà liquidata in base al trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto di impiego esclusa la sola indennità di contingenza; per l'anzianità maturata successivamente alla predetta data l'indennità di anzianità sarà liquidata comprendendo nella retribuzione anche l'indennità di contingenza in corso al momento della risoluzione del rapporto di impiego.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le compartecipazioni agli utili, anche la tredicesima mensilità e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o compartecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del

rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le compartecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Trascorso il primo anno di anzianità le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (casse pensioni; previdenze, assicurazioni varie) compiuti liberamente dalla azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 39 del presente contratto.

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto d'impiego in seguito a dimissioni, verranno corrisposte all'impiegato le sottoindicate aliquote dell'indennità di anzianità di cui all'art. 36 del presente contratto:

a) 100 % (cento per cento) agli uomini che abbiano compiuto 60 anni di età; alle donne che abbiano compiuto 55 anni di età o che si dimettano per contrarre matrimonio o durante la gravidanza o il puerperio; ai dimissionari che abbiano compiuto cinque anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

b) 50 % (cinquanta per cento) ai dimissionari che non abbiano compiuto cinque anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego da parte dell'impiegato per cause attribuibili all'azienda e così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso, è dovuto all'impiegato un trattamento equivalente a quello che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 38.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE E DI INVALIDITÀ PERMANENTE

In caso di morte dell'impiegato, l'indennità di anzianità, l'indennità sostitutiva di preavviso, di cui agli articoli 35 e 36 del presente contratto, e la indennità sostitutiva delle ferie nonchè i ratei maturati di gratifica natalizia e le altre eventuali spettanze, verranno liquidate al coniuge, ai figli o ai parenti od affini secondo le vigenti norme di legge. In mancanza di essi le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Si richiamano inoltre le norme di cui al R.D.L. 8 gennaio 1942, n. 5 e al D.L.L. 1° agosto 1945, n. 708 circa la concessione di una indennità integrativa in caso di morte o di sopraggiunta invalidità permanente dell'impiegato.

Art. 39.

PREVIDENZA

Nei riguardi della « Previdenza impiegati industria » ci si atterrà alle norme di cui all'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa ed a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordo collettivo interconfederale o disposizioni di legge.

Art. 40.

CESSIONE, TRAPASSO, TRASFORMAZIONE, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

I casi di cessione, trapasso, trasformazione, usufrutto e affitto dell'azienda non risolvono di per sè il contratto di impiego ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, giusta le disposizioni di legge che qui si intendono richiamate.

Nel caso di cessazione dell'azienda, l'impiegato conserva il diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, all'indennità di anzianità nonchè alle eventuali altre spettanze.

Per il caso di fallimento valgono le disposizioni di legge.

Art. 41.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ferme restando le annotazioni prescritte dalla legge 10 gennaio 1935, n. 112, sul libretto di lavoro, in caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa, l'azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente esclusivamente la indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'azienda e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Nel certificato di lavoro sarà specificato se l'impiegato abbia goduto delle maggiorazioni convenzionali di anzianità previste dall'art. 8 del presente contratto e nel caso in cui non ne abbia goduto ne verrà indicato il motivo.

Art. 42.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni Interne o dei Delegati d'impresa, previste dai vigenti accordi interconfederali, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme dell'azienda, ricorrendo a trattative dirette tra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia saranno sottoposti all'esame delle competenti Associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della loro natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 43.

COLLEGI TECNICI

Le contestazioni sull'assegnazione ai vari gradi e categorie dell'impiegato, come previsto dall'art. 4 del presente contratto, nonchè quelle concernenti l'attribuzione della qualifica impiegatizia, verranno demandate all'esame di Collegi tecnici paritetici provinciali, la costituzione ed il funzionamento dei quali sono disciplinati dalle seguenti norme:

a) il Collegio tecnico è composto, in ogni provincia dai rappresentanti della Associazione sindacale di categoria degli industriali e dei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori ed è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Capo Circolo competente;

b) l'intervento del Collegio tecnico sarà richiesto da una o dalle due Associazioni sindacali competenti;

c) l'Associazione che richiede l'intervento del Collegio tecnico ne darà notizia, a mezzo lettera raccomandata, all'Associazione corrispondente e all'Ispettorato del Lavoro, comunicando gli estremi della vertenza.

L'Ispettorato del Lavoro riunirà il Collegio entro quindici giorni dal ricevimento della comunicazione, dando alle due Associazioni interessate un preavviso, comunque non inferiore a cinque giorni;

d) comparse le parti avanti al Collegio tecnico, questo deve cercare anzitutto di indurle ad un equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio tecnico dovrà, in apposito verbale, sottoscritto dai membri del Collegio stesso, formulare sempre il proprio parere indicando il grado o la categoria o la qualifica da assegnarsi al lavoratore e i motivi che hanno determinato detta assegnazione.

A richiesta di una delle parti, il Collegio tecnico ha facoltà di procedere a quei sopraluoghi ed a quegli accertamenti che si rendessero opportuni.

In ogni caso il Collegio tecnico rilascerà copia autenticata del verbale a richiesta degli interessati.

Art. 44.

INDISCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di anzianità, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 45.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

Il presente contratto, salvo quanto disposto dall'art. 36 del presente contratto per l'indennità di anzianità relativa alla anzianità maturata sino al 1° luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso dall'art. 35 del presente contratto, sostituisce ed assorbe tutti gli usi e consuetudini, anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 46.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge e gli accordi interconfederali vigenti in materia di contratto d'impiego nelle aziende industriali.

Ferma la inscindibilità di cui all'art. 44 del presente contratto, le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'impiegato, salvo quanto disposto dagli articoli 35, 36 e 45 del presente contratto.

Art. 47.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per gli impiegati addetti alle industrie delle confezioni su misura ha decorrenza dal 1° ottobre 1948 e sarà valido sino al 31 maggio 1951.

Peraltro si conviene:

1) per il computo dell'indennità di anzianità varranno i termini di decorrenza fissati nell'art. 36 del presente contratto;

2) per il trattamento di malattia e di infortunio e per il trattamento di gravidanza e puerperio, previsti dagli articoli 31 e 32 del presente contratto, la decorrenza resta fissata dal 31 dicembre 1948.

Qualora il presente contratto non venga disdetto da una delle parti contraenti, mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno.

Il presente contratto, dopo che sarà denunciato da una delle due parti contraenti, resterà in vigore, dopo la sua scadenza, fino alla stipulazione di un nuovo contratto.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO 29 OTTOBRE 1948 PER LE MENSE AZIENDALI

Addì 29 ottobre 1948 in Milano,

tra

il SINDACATO INTERPROVINCIALE DI MILANO DEGLI INDUSTRIALI DELL'ABBIGLIAMENTO SU MISURA, PELLICCIAI, MODISTERIE E MODELLISTI, in persona del suo Presidente sig. *Gianfranco Rosti,* assistito dal Vice Presidente dott. *Aldo Fercioni* e dai signori: *Sbarbaro Zulli,* dottor ing. *Guido Lorini,* cav. *Celeste Carrara, Carlo Vigorelli,* avv. *Piero Rossi* e *Luigi Terenghi;* con l'intervento della ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA in persona dell'ing. *Emilio Zacchi;*

il SINDACATO PROVINCIALE INDUSTRIALI DELL'ABBIGLIAMENTO DELLA UNIONE INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI TORINO, in persona del suo Presidente dott. *Ernesto Ceresa-Gianet,* assistito dai signori: *Monga, Mattè, Ramella Robiolio, Sanlorenzo,* dott. *Carlo Pistoja;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario Responsabile sig. *Remo Savio* e dal Segretario *Benvenuto Origoni;* con l'intervento, in rappresentanza dei SINDACATI PROVINCIALI, dei sigg. *Omobono Tominez, Francesco Pianezza, Sirro Faniazzini* e *Mario Gorini;*

partecipando alle trattative la (F.U.I.L.L.A.) FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LIBERI LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO, rappresentata dai sigg. *Silvio Ascari, Giuseppe Fossati* e *Franco Manzella,*

si è stipulato il seguente accordo:

Art. 1.

Le aziende sartoriali di confezioni su misura situate nel territorio di competenza dei Sindacati stipulanti, ovunque sia possibile utilizzare convenientemente le assegnazioni degli Enti preposti alla alimentazione, istituiranno ed organizzeranno delle mense per la somministrazione di un piatto caldo nei giorni di effettivo lavoro.

Art. 2.

Ove la costituzione delle mense ed il loro funzionamento trovino ostacolo obiettivo nella situazione di fatto, sarà corrisposta limitatamente ai giorni od alla frazione dei giorni di lavoro effettivo una indennità sostitutiva di L. 30 giornaliere.

Art. 3.

L'indennità di cui sopra è dovuta anche ai lavoratori di quelle aziende che, avendo costituita la mensa, si trovassero nella provvisoria impossibilità di farla funzionare, ed a quei lavoratori che non possono usufruire della mensa per esigenza di lavoro.

Art. 4.

Nessuna indennità è dovuta al lavoratore che rinuncia alla mensa, laddove questa è regolarmente costituita e funzionante.

Art. 5.

Ove esistano condizioni più vantaggiose a favore dei lavoratori queste dovranno essere mantenute.

Art. 6.

Se la materia di cui al presente accordo venisse disciplinata da un concordato interconfederale o da corrispondenti istituzioni governative, le parti si rimetteranno senz'altro alle determinazioni che in detto concordato o disposizioni saranno comunque fissate, decadendo automaticamente quanto convenuto con il presente accordo.

Art. 7.

Il presente accordo, a conferma della situazione in atto, decorrerà dal 1° ottobre 1948 e scadrà il 31 gennaio 1949. Successivamente e qualora una delle parti non abbia dato disdetta almeno due mesi prima della data di scadenza con lettera raccomandata e ricevuta di ritorno, l'accordo si intenderà confermato per un uguale periodo di tempo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 25 settembre 1960, n. 1433.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la produzione delle calzature, pantofole e tomaie.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire *minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori*,

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 25 luglio 1959, e relative tabelle, per gli operai addetti alla industria delle calzature, pantofole e tomaie, stipulato tra l'Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Unitaria Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana Lavoratori Abbigliamento; e, in pari data, tra l'Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Abbigliamento;

Visto l'accordo aggiuntivo 25 luglio 1959, per la regolamentazione del lavoro a domicilio nell'industria calzaturiera, stipulato tra le medesime parti di cui al contratto predetto, ed a questo allegato;

Visto l'accordo 3 luglio 1947, relativo alla istituzione della indennità di mensa per i dipendenti dell'industria delle calzature, stipulato tra l'Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani e la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento; al quale ha aderito, in data 1° settembre 1950, la Confederazione Italiana dei Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visto l'accordo 31 marzo 1953, modificativo dello accordo 3 luglio 1947, relativo all'indennità di mensa per i dipendenti dell'industria delle calzature, stipulato tra l'Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani e la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento, la Federazione Unitaria Italiana Lavoratori Abbigliamento; e, in pari data, tra la Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani e la Federazione Nazionale Lavoratori Abbigliamento;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 59 del 31 marzo 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati il contratto collettivo nazionale di lavoro 25 luglio 1959 e gli accordi 3 luglio 1947 e 31 marzo 1953, relativi ai dipendenti della industria delle calzature, pantofole e tomaie, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, nonchè alle clausole, dal contratto medesimo richiamate ed allo stesso allegate, dell'accordo indicato nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle imprese esercenti la produzione delle calzature, pantofole e tomaie.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 25 settembre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 17 novembre 1960
Atti del Governo, registro n. 131, foglio n. 57. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 25 LUGLIO 1959 PER GLI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLE CALZATURE

Addì 25 luglio 1959 in Milano, presso la sede dell'Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani (A.N. C.I.

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE CALZATURIFICI ITALIANI (A.N. C.I.) rappresentata dal suo Presidente *cav. del lavoro Carlo Forzinetti*, assistito dal *rag. Carlo Gallioli*, Direttore dell'Associazione stessa, e dal *rag. Amleto Lombardi;*

con l'intervento, in rappresentanza delle aziende industriali, dei signori: *rag. Marco Trolli*, Vice Presidente dell'A.N.C.I., *cav. Ernesto Battistini, rag. Ettore Bergamaschi, comm. Benedetto Bertolini, Ottorino Bossi, dott. Gastone Carini, Pietro Ferrara, comm. Antonio Finozzi, comm. Angelo Lualdi, cavaliere Bruno Magli, Pietro Mattiello, dott. Giuseppe Morelli, dott. Ermes Pasquali, dott. Antonio Pedata, dott. Giorgio Piacentini, dott. Silla Pilati, cav. del lav. Ugo Rangoni, ing. Pierfranco Ricotti, dott. Achille Rossi, cav. del lav. Attilio Rossi, avv. Piero Rossi, dott. Dino Stefani, Carlo Zaffaroni;*

e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nella persona del signor *dottore Mario Binaghi;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.I.L.A.) rappresentata dal suo Segretario Generale, *sig. Remo Savio*, e dai Segretari Nazionali, *on. Giuseppina Palumbo* e *sig. Carlo Polliotti;*

con l'intervento, in rappresentanza dei sindacati provinciali, dei *sigg. Angelo Massoni, Arsiero Blasi, Franco Guazzoni, Tullio Minguzzi, Alessandro Skuk, Giorgio Pacini, Nello Randi, Ario Mantovani, Maria Guerra, Anita Malavasi, Gianni Veratelli, Isabella Milanesi;*

e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata *dal dott. Eugenio Giambarba;*

la FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.U.I.L.A.) rappresentata dal suo Segretario Generale *cav. uff. Silvio Ascari* e dai Segretari Nazionali: *cav. Giuseppe Fossati, Carlo Faverio;* e dai *signori: cav. Maria Gherra* e *dott. Loris Boldrini;*

con l'intervento, in rappresentanza dei Sindacati Provinciali, dei *signori: Elio Angelozzi, Landoni Luigi, Enrico De Carli, Vincenzo Del Pietro, Michelangelo Lamera, Franco Manzella, Mario Zenoni, Piero Russo* e *Lorenzo Cadamuro*, e dei lavoratori *Angelo Bonacorsi, Bruno Gianotti, Maria Saibene, Vincenzo Scivoletto, Paolo Villa* e *Nando Seccastina;*

e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI nelle persone del suo Segretario Generale Aggiunto *dott. Dionigi Coppo* e del Segretario Sindacale *dott. Paolo Cavezzali;*

e l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (U.I. L.A.) rappresentata dal suo Segretario Nazionale Responsabile *sig. Adolfo Di Marino* e dai Segretari Nazionali *signori Erminio Fantinelli* e *Gaetano De Jesu;*

con l'intervento, in rappresentanza dei Sindacati Provinciali, dei signori: *Lorenzo Porta, Mario Borgianni, Mario Longhi, Augusto Sciarini, Pietro Cavallero, Mario Vanin, Bennici Lauretta, Giuseppe Della Bella, Ettore Seghi, Aida Colombini.*

Addì 25 luglio 1959 in Milano, presso la sede dell'Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani (A.N.C.I.);

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE CALZATURIFICI ITALIANI (A. N.C.I.) rappresentata dal suo Presidente *cav. del lavoro Carlo Forzinetti*, assistito dal *rag. Carlo Gallioli*, Direttore dell'Associazione stessa, e dal *rag. Amleto Lombardi;*

con l'intervento, in rappresentanza delle aziende industriali, dei signori: *rag. Marco Trolli*, Vice Presidente dell'A.N.C.I., *cav. Ernesto Battistini, rag. Ettore Bergamaschi, comm. Benedetto Bertolini, Ottorino Bossi, dott. Gastone Carini, Pietro Ferrara, comm. Antonio Finozzi, comm. Angelo Luandi, cavaliere Bruno Magli, Pietro Mattiello, dott. Giuseppe Morelli, dott. Ermes Pasquali, dott. Antonio Pedata, dott. Giorgio Piacentini, dott. Silla Pilati, cav, del lav. Ugo Rangoni, ing. Pierfranco Ricotti, dott. Achille Rossi, cav. del lav. Attilio Rossi, avv. Piero Rossi, dott. Dino Stefani, Carlo Zaffaroni;*

e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nella persona del signor *dottore Mario Binaghi;*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO, rappresentata per delega dal *sig. Bruno Scheggi*, Delegato Confederale per l'Alta Italia della Confederazione Italiana dei Sindacati Nazionali Lavoratori (C.I.S.N.A.L.);

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro da valere in tutto il territorio nazionale per gli operai dipendenti dalle aziende industriali che producono calzature, pantofole e tomaie di qualsiasi genere e tipo — prodotte a macchina, a mano o miste — nonchè dalle fabbriche di calzature di gomma non annesse agli stabilimenti per la produzione della gomma.

Art. 1.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI DI LAVORO RESIDENZA E DOMICILIO

L'assunzione degli operai deve essere fatta in conformità alle norme di legge sul collocamento.

L'assunzione verrà normalmente comunicata per iscritto all'interessato, specificando:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui viene assegnato e la relativa retribuzione;

3) la località di prestazione del lavoro.

All'atto dell'assunzione, l'interessato è tenuto a presentare i seguenti documenti:

1) carta d'identità o documento equipollente;

2) libretto di lavoro;

3) tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da disposizione di legge;

4) libretto per l'assistenza di malattia in quanto ne sia già in possesso;

5) titoli di preparazione professionale in quanto ne sia già in possesso;

6) certificato penale di data non anteriore a 3 mesi se richiesto dall'Azienda;

7) documenti necessari per fruire degli assegni famiiari.

L'azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a comunicare all'azienda la propria residenza e domicilio e a notificarne i successivi cambiamenti.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a consegnare all'operaio copia del presente contratto di lavoro e dell'eventuale regolamento interno.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro la azienda è tenuta a restituire all'operaio tutti i documenti di lavoro debitamente aggiornati.

In caso di impedimento, detta restituzione dovrà avvenire entro i 5 giorni successivi ed intanto l'azienda rilascerà all'operaio interessato una dichiarazione che possa servire all'operaio stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

L'operaio rilascerà ricevuta dei documenti avuti in restituzione.

Art. 2.

ASSUNZIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge.

Per l'assunzione al lavoro dei fanciulli vale il limite minimo di 14 anni.

Per il lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme della legge 26 aprile 1934, n. 653, nonchè le disposizioni contenute nel R. D. 7 agosto 1936, n. 1720 — e successive modifiche ed aggiornamenti delle predette leggi e decreti — relative alle operazioni inerenti alla manipolazione di colori, vernici e solventi pericolosi alla salute, qualora ricorrano gli estremi di applicazione della legge stessa.

Art. 3.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro di ogni operaio può essere fatta per un periodo iniziale di prova della durata di 6 giornate lavorative, con reciproca facoltà di rescindere, entro tale termine, senza preavviso nè indennità, il rapporto di lavoro.

Il periodo di prova può essere prorogato di comune accordo a 15 giornate lavorative e l'accordo deve risultare da atto scritto.

L'operaio mantenuto al lavoro oltre la scadenza del periodo di prova si intende confermato in servizio.

L'operaio che non sia confermato in servizio o si dimetta ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute, conteggiate sulla base della retribuzione fissata all'atto dell'assunzione; comunque la retribuzione non può essere inferiore al minimo contrattuale della categoria nella quale l'operaio ha prestato la propria opera.

Nei confronti dell'operaio confermato in servizio il periodo di prova va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 5.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

Gli operai addetti alle Aziende esercenti l'industria delle calzature sono suddivisi nelle categorie sotto elencate:

UOMINI

1ª *categoria*:

1) Segnatori di pelli per tomaia (o sbozzatori);

2) tagliatori di pellami primari per articoli da uomo e da donna (vitello al cromo colorato, capretti, scamosciati, rettili, ed altre pelli di maggior pregio);

3) tagliatori o tranciatori di pelli di tipi correnti (per uomo, donna, ragazzo, bambino e sandali) quali vitello al cromo neri, vitelloni e mezze pelli, vacchette, equine, ovine, caprine ad altre simili:

4) segnatori o sbozzatori del cuoio;

5) sgropponatori del cuoio;

6) tranciatori cuoio; di suole, di sottopiedi a guardolo e di sopratacchi su cuoio non segnato;

7) tranciatori cuoio: di sottopiedi non a guardolo e di intersuole;

8) addetti ad operazioni di controllo tecnico o verifica tomaia;

9) premontatori o montatori a macchina o a piantone di calzature per uomo e per donna (guardolo, blake, misto);

10) premontatori e montatori a macchina o a piantone di calzature da ragazzo e da bambino, sandali, articoli flessibili, sistema saldato per uomo, per donna e pantofoleria;

11) montatori delle calzature a mano in serie;

12) applicatori suole lavorazione saldata e lavorazione blake;

13) applicatori suole di sughero, tacchi e ceppi di sughero nella lavorazione a mano e a macchina in serie;

14) applicatori di tacchi uomo e donna a mano o a macchina, nonchè delle misure 36-38 nella lavorazione guardolo e blake;

15) solcatori (brosciatori);

16) refilatori di suole senza incrinatura;

17) cucitori a macchina del guardolo e a rovescio;

18) inchiodatori del guardolo a mano;

19) cucitori suole a mano a punto scoperto (detto anche all'inglese);

20) cucitori suolette calzature a mano in serie;

21) cucitori con macchina Rapid e Blake;

22) calzolaio addetto a lavorazione di calzature a mano o addetto ad importanti riparazioni del fondo di calzature a mano o a macchina (sostituzione del guardolo, cambio suole, rimonta);

23) confezionisti del fondo di calzature su misura;

24) applicatori suole lavorazioni diverse;

25) marcatori del punto a macchina;

26) applicatori tacchi a coda con incollatura delle codette;

27) refilatori a mano dei tacchi a coda;

28) fresatori suole uomo, donna, ragazzo e bambino;

29) fresatori tacchi cuoio da donna dalla misura 45 mm. in sopra;

30) vetratori e smerigliatori tacchi uomo e donna e delle misure 36-38, lavorazione a guardolo e a blake;

31) vetratori dei ceppi di sughero;

32) finitori di calzature a mano in serie;

33) lissatori (basellisti);

34) sformatori del fondo a mano;

35) collaudatori tecnici delle calzature finite.

2ª *categoria*:

1) segnatori di pelli da fodera;

2) segnatori di tessuti da tomaia;

3) segnatori di tessuti per fodera;

4) tagliatori e tranciatori di tessuti per tomaia;

5) tagliatori di pelli segnate e di pelli (segnate o non) da fodera;

6) tranciatori di suole e sottopiedi su cuoio segnato;

7) tagliatori e tranciatori di parti secondarie delle pelli e del cuoio, di croste e di succedanei (listini, linguette, parti interne);

8) premontatori e montatori a mano o a macchina di calzature da ragazzo e bambino nel solo sistema saldato;

9) ribattitori della montatura;

10) sfibratori a macchina per lavorazione saldata;

11) spalmatori della colla nella lavorazione saldata;

12) applicatori tacchi articolo ragazzo, bambino fino alla misura 35 nelle lavorazioni blake e guardolo;

13) inchiodatori del guardolo a macchina;

14) incassatori tomaia, lavorazione sandali e tipi flessibili;

15) cucitori suole a mano;

16) refilatori dopo cucitura del guardolo;

17) spianatori con macchine semplici;

18) spianatori con macchine automatiche;

19) sformatori del punto a macchina;

20) inchiodatori boette;

21) applicatori cambrature non tranciate nè preparate;

22) fresatori tacchi uomo, ragazzo e bambino;

23) raccordatori a mano e a macchina;

24) vetratori e smerigliatori tacchi ragazzo e bambino fino alla misura 35;

25) tagliatori tacchi davanti (tacco già applicato);

26) pomiciatori suole;

27) sformatori del bordo del tacco;

28) sformatori suole e tacchi;

29) addetti alla levata forme a mano uomo e donna;

30) scalfittori di sottopiedi a guardolo e delle suole nelle varie lavorazioni;

31) addetti alle operazioni primarie della preparazione parti del fondo (scarnitura contrafforti e puntali su macchine automatiche, pressatura tacchi a macchina a comprimere, garbature suole e sottopiedi a macchina, intelatura a macchina di sottopiedi lavorazione a guardolo);

32) aiuto magazzino (colui che coadiuva direttamente il magazziniere nelle sue mansioni).

3ª *categoria*:

1) tagliatori e tranciatori di tessuti per fodera e di articoli similpelle;

2) tagliatori e tranciatori di avanzi di tessuti e per utilizzazione ritagli di pelle;

3) addetti ai lavori accessori e secondari del reparto taglio;

4) tranciatori di sottotacchi o per utilizzazione ritagli;

5) addetti ai lavori accessori e secondari del reparto cuoio;

6) applicatori sottopiedi su forme;

7) addetti alla messa della tomaia su forma e puntatura;

8) applicatori contrafforti e puntali (cappellotti);

9) addetti ad altre operazioni complementari ed accessorie del reparto montatura;

10) addetti alla levata chiodi e cambrette;

11) ribattitori e intagliatori del guardolo;

12) preparatori del guardolò e bagnatori;

13) applicatori tacchi ragazzo e bambino lavorazione saldata e flessibile;

14) riparatori durante la lavorazione addetti esclusivamente a semplici rattoppi, cambio tacchi e piccole cuciture;

15) addetti al raccordo a mano del guardolo dopo cucitura;

16) addetti alla chiusura increne;

17) fresatori boette;

18) ribattitori boette;

19) vetratori suole;

20) addetti alla levata cera dalle lisse (a mano o a macchina);

21) addetti alla levata forme a macchina e levata forme a mano per ragazzo e bambino;

22) addetti ai lavori accessori, secondari in genere del reparto fondo;

23) addetti alle operazioni complementari a mano o a macchina per la preparazione del fondo, compresa la numerazione e misurazione tacchi, confezione tacchi a fogli giuntati, ecc.;

24) addetti alle operazioni secondarie di preparazione del fondo (scarnitura delle varie parti su macchine semplici, uguagliatura e calibratura suole e altre parti, numerazione, alza increne, inchiodatura girone, raspature e vetrature varie, ecc.).

MANOVALI

Operai adibiti a trasporti a mano e a lavori di fatica e comunque non addetti alla produzione.

AUSILIARI SPECIALIZZATI

Meccanici;
falegnami;
elettricisti;
muratori;
fuochisti, ecc.

AUSILIARI QUALIFICATI

Meccanici;
falegnami;
elettricisti;
muratori;
fuochisti, ecc.

ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI,
DI SEMPLICE ATTESA O DI CUSTODIA

Autisti e motoscafisti;
guardiani diurni e notturni;
fattorini, custodi, ecc.

APPRENDISTI

DONNE

MAESTRE

Operaie che pur partecipando manualmente al lavoro sono preposte alla guida esecutiva di un gruppo di operaie, senza peraltro avere alcuna responsabilità del lavoro e della disciplina delle operaie stesse.

1ª *categoria*:

1) segnatrici delle pelli da tomaia;

2) segnatrici, tagliatrici o tranciatrici di fodere di pelle e di croste non segnate;

3) tagliatrici o tranciatrici di pelli da tomaia non segnate;

4) assottigliatrici (scarnitrici) delle parti principali esterne della tomaia in pelle pregiata;

5) assottigliatrici (scarnitrici) delle parti principali esterne della tomaia di tipi correnti;

6) preparatrici, ripiegatrici e profilatrici al tavolo per articoli da uomo e da donna tipi fini e fantasia e ragazzo bambino fantasia;

7) macchiniste, orlatrici, capaci di giuntare la tomaia completa uomo e donna o di eseguire la cucitura delle parti esterne della tomaia stessa;

8) macchiniste per le operazioni di bucatura;

9) refilatrici a mano o a macchina delle fodere delle ornamentazioni di tomaie finite o di parti di tomaie finite;

10) orlatrici per cucitura fantasia a mano;

11) macchiniste orlatrici di sandali, tipi da ragazzo e bambino e pantofolerie;

12) macchiniste per le operazioni di ripiegatura, bruciatura dei bordi, applicazione ganci ed occhielli con macchine automatiche, asole a macchina e simili;

13) premontatrici e montatrici a mano o a macchina di articoli per uomo e donna, nonchè per le misure 36-38 lavorazione blake e guardolo e misto;

14) premontatrici e montatrici a mano o a macchina per articoli da ragazzo, bambino, sandali, lavorazione saldata e pantofoleria;

15) increnatura sottopiedi a guardolo;

16) inchiodatrici del guardolo a mano o a macchina;

17) vetratrici e smerigliatrici tacchi uomo e donna nonchè delle misure 36-38 blake e guardolo;

18) pomiciatrici e smerigliatrici suole e sopratacchi;

19) riparatrici di tomaie di scarpe finite;

20) collaudatrici di tomaie finite e di calzature finite.

2ª *categoria*;

1) segnatrici di fodere di tessuto;

2) tranciatrici e tagliatrici di pelli segnate di tessuti laminati, raso, panno, ecc.;

3) segnatrici, tranciatrici e tagliatrici di tessuti per fodera e succedanei;

4) assottigliatrici delle parti secondarie della tomaia (parti interne e fodere);

5) preparatrici e ripiegatrici al tavolo di tipi correnti per uomo, donna, ragazzo e bambino;

6) macchiniste orlatrici che eseguono le operazioni secondarie di giuntatura della tomaia e delle fodere (zig-zag, listoni e applicazioni cappellotti, nastro di rinforzo, ecc.);

7) macchiniste per le operazioni di frastagliatura e refilatura semplici a macchina;

8) applicatrici sottopiedi su forma;

9) addette alla messa delle tomaie su forma e puntatura;

10) applicatrici contrafforti e puntali (cappellotti);

11) addette alle operazioni primarie di preparazione parti del fondo (scarnitura contrafforti o puntali su macchine automatiche, pressatura tacchi su macchine a comprimere, garbatura suole o sottopiedi a macchina);

12) tranciatrici o tagliatrici di parti secondarie delle pelli e del cuoio, di croste e succedanei (listini, linguette e parti interne);

13) preparazione e increnatura suole, intelatura sottopiedi a macchina e a mano;

14) refilatrici del guardolo dopo cucitura;

15) sfibratrici a macchina per lavorazione saldata;

16) confezione tacchi da donna, con misurazione;

17) incassatrici tomaia per calzatura a lavorazione flessibile e sandali;

18) battitrici e intagliatrici del guardolo;

19) applicatrici del riempimento;

20) spianatrici con macchine semplici ed automatiche;

21) inchiodatrici boette;

22) ribattitrici delle boette;

23) sformatrici del punto a macchina;

24) vetratrici avantacco;

25) sformatrici tacco, sopratacco e suola;

26) addette alla levata forme a macchina e a mano;

27) ricamatrici delle suole, lavatura finale, stiratrici, applicatrici della vernicetta, ritoccatrici;

28) vetratrici e smerigliatrici tacchi ragazzo e bambino;

29) ripassatrici delle tomaie finite.

3ª *categoria*:

1) tagliatrici o tranciatrici di avanzi di tessuti e per utilizzazione ritagli di pelle;

2) addette a lavori accessori e secondari del reparto taglio, tranciatura cuoio e pelli e nel reparto tomaie giunte (numerazione, accoppiatura, legatura, timbratura, ecc.);

3) applicatrici occhielli e ganci a torchietto;

4) addette alle operazioni secondarie di preparazione del fondo (scarnitura delle varie parti su macchine semplici, eguagliatura e calibratura di suole e altre parti, numerazioni, alza increne, inchiodatura gironi, raspatura e vetratura);

5) confezione tacchi a fogli giuntati con misurazione, articoli uomo e ragazzo;

6) addette alle operazioni complementari ed accessorie del reparto montatura (levata corda, chiodi ed altro);

7) addette ai lavori accessori di spalmatura, applicazione cemento, colla da calzolaio, solventi ed altri materiali collanti e di coloritura delle varie parti del fondo;

8) preparatrici del guardolo e bagnatura;

9) refilatrici a mano di tomaie usuali;

10) refilatrici della tomaia montata;

11) addette alla levata semenze e cambrette di montatura;

12) applicatrici di cambrette preparate;

13) addette alla alzata e chiusura increne;

14) addette alle operazioni complementari a mano e macchina per la preparazione del fondo;

15) vetratrici delle suole;

16) addette a lavori accessori e secondari in genere del reparto fondo;

17) marcatrici di suole e sottopiedi;

18) stringatrici, abbottonatrici, applicatrici etichette e tallonette interne, appaiatrici, pulitrici e ripassatrici prima della scatolatura, scatolatrici, ecc.

MANOVALI

Operaie adibite a trasporti e comunque non addette alla produzione.

ADDETTE A LAVORI DISCONTINUI, DI SEMPLICE ATTESA O DI CUSTODIA

Fattorine e custodi, ecc.

APPRENDISTE

Art. 6.

MANSIONI PROMISCUE

L'operaio che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse categorie sarà classificato nella categoria superiore e ne percepirà la retribuzione quando le mansioni inerenti alla categoria superiore abbiano rilievo sensibile, anche se non prevalente, sul complesso dell'attività svolta dall'operaio.

Art. 7.

MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

L'operaio percepisce la retribuzione contrattualmente stabilita per la categoria alla quale è stato assegnato in base alle effettive mansioni svolte o l'eventuale migliore trattamento salariale attribuitogli.

All'operaio adibito a mansioni per le quali è stabilito un minimo di paga superiore a quello percepito, sarà corrisposto il salario proprio della nuova mansione per il periodo in cui viene adibito a tale lavorazione.

All'operaio temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario inferiore a quello normalmente percepito, il datore di lavoro continuerà a corrispondere quest'ultimo salario, conservando la precedente qualifica.

L'operaio che per almeno due mesi disimpegni mansioni superiori alla propria categoria — semprechè non si tratti di sostituzione temporanea per malattia, infortunio o permesso — passa definitivamente nella categoria superiore.

Art. 8.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

A) E' considerato apprendista chiunque sia assunto in una azienda in età fra i 14 e i 20 anni allo scopo di acquistare la capacità necessaria per diventare operaio qualificato, mediante addestramento pratico.

B) L'assunzione al lavoro dell'apprendista può essere fatta per un periodo iniziale di prova della durata di 6 giornate lavorative, con reciproca facoltà di rescindere, entro tale termine, senza preavviso nè indennità, il rapporto di lavoro.

Il periodo di prova può essere prorogato di comune accordo a 15 giornate lavorative, ma l'accordo deve risultare da atto scritto.

C) La durata massima del periodo di apprendistato sarà ridotta: di due terzi per i licenziati dalle scuole tecniche industriali ad indirizzo della categoria; di metà per coloro che siano in possesso di licenza di scuola secondaria di avviamento professionale di indirizzo corrispondente all'attività esplicata dall'apprendista.

D) Il periodo di servizio già prestato presso altre aziende sarà computato per intero ai fini del compimento del periodo di apprendistato sempre che l'addestramento riguardi le stesse mansioni e non sia intercorsa una sospensione superiore ai 18 mesi.

E) Nel libretto di lavoro o nell'attestato di tirocinio devono essere registrati i periodi di servizio prestati e gli scatti di paga conseguiti.

F) Nel caso che l'apprendista durante il periodo di apprendistato venga adibito ad altre lavorazioni per le quali sia previsto un periodo di tirocinio, il precedente periodo di apprendistato effettivamente prestato sarà totalmente computato tanto agli effetti di passaggio alla categoria operaia quanto per la determinazione della retribuzione, salvo il caso in cui il passaggio avvenga nel periodo di 60 giorni dalla data di assunzione.

G) Durante il periodo di tirocinio l'apprendista non deve essere adibito a lavori diversi da quelli attinenti alla specialità professionale a cui si riferisce il tirocinio e sottoposto a lavori superiori alle sue forze fisiche e comunque pericolosi o nocivi alla salute nei limiti delle disposizioni della legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli. Il datore di lavoro deve inoltre accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi necessari perchè frequenti i corsi per la formazione professionale: le ore dedicate all'insegnamento complementare, anche se effettuate fuori dell'azienda, sono fissate in 4 ore settimanali e vanno considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

H) L'apprendista, durante il periodo di tirocinio, deve lavorare ad economia; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo — per un periodo superiore ai 30 giorni — egli acquisterà automaticamente la qualifica di operaio qualificato anche se non sono trascorsi i termini di durata massima del periodo di apprendistato e dovrà avere il relativo trattamento retributivo e normativo.

I) L'apprendista, che abbia compiuto i 17 anni di età e superato la metà del periodo di apprendistato, può richiedere di essere ammesso alla prova intesa ad accertare la sua capacità professionale quale operaio. In caso di riconosciuto esito favorevole della prova, l'apprendista verrà' considerato, a tutti gli effetti retributivi e normativi, operaio qualificato.

L) Al termine del periodo di addestramento (o tirocinio) l'apprendista sarà considerato operaio qualificato a tutti gli effetti retributivi e normativi.

M) La durata massima del periodo di apprendistato resta così fissata:

Uomini:

Assunti in età dai 14 ai 16 anni: durata apprendistato anni tre.

Assunti in età dai 16 ai 18 anni: durata apprendistato anni due e mezzo.

Assunti in età dai 18 ai 20 anni: durata apprendistato anni uno e mezzo.

Donne:

Assunte in età dai 14 ai 16 anni: durata apprendistato anni due e mezzo.

Assunte in età dai 16 ai 18 anni: durata apprendistato anni due.

Assunte in età dai 18 ai 20 anni: durata apprendistato anni uno.

N) Le retribuzioni iniziali (minimi di paga base) sono quelle stabilite dagli accordi integrativi salariali nazionali. Gli aumenti di paga avvengono per scatti semestrali nella misura che si ottiene dividendo la differenza esistente fra il minimo della paga base della categoria dell'operaio qualificato ed il minimo di paga di prima assunzione dell'apprendista per il numero dei semestri di durata dell'apprendistato.

O) Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo valgono le norme del presente contratto, ferme restando le disposizioni derivanti da accordi interconfederali o dalla legge in quanto prevedano migliori condizioni.

Art. 9.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni contraenti convengono sulla necessità di dare impulso alla istruzione professionale come mezzo per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare ed aumentare il loro rendimento produttivo.

Le Associazioni territoriali di categoria cureranno l'attuazione pratica di tale principio addivenendo, quando ve ne sia la possibilità, alla istituzione di corsi di istruzione professionale di categoria e al potenziamento di quelli eventualmente esistenti.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le deroghe da essa legge previste o da norme contrattuali.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, salvo le eccezioni previste dai vigenti accordi interconfederali in materia.

La tabella indicante l'orario di lavoro preordinato sarà affissa nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 11.

INIZIO E FINE DI LAVORO

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio deve trovarsi al suo posto in condizioni di iniziare il proprio lavoro.

Sarà considerato ritardatario l'operaio che al segnale di inizio del lavoro non sia entrato in stabilimento.

Al ritardatario il conteggio delle ore sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nell'azienda, semprechè il ritorno non superi la mezz'ora stessa, restando comunque esclusa l'applicazione della multa.

La pulizia del posto di lavoro avverrà di norma prima del termine dell'orario di lavoro. Qualora venga fatta effettuare oltre l'orario normale, di cui all'articolo 10, sarà considerata prestazione straordinaria.

Nessun operaio può cessare il lavoro nè comunque lasciare il proprio posto prima del segnale di cessazione del lavoro senza giustificato motivo.

Le infrazioni saranno punite a termine degli articoli sui provvedimenti disciplinari.

L'entrata degli operai negli stabilimenti, il controllo della loro presenza al posto di lavoro e la loro uscita dagli stabilimenti verranno disciplinati nei regolamenti interni di ogni singola azienda.

Art. 12.

DISCIPLINA DEL LAVORO NEL POMERIGGIO DEL SABATO

Normalmente nel pomeriggio del sabato il lavoro deve terminare non oltre le ore 14.

E' consentito che il compimento dell'orario settimanale di lavoro sia ottenuto mediante recupero, a normale regime retributivo, nel corso della settimana.

Fanno eccezione alle disposizioni anzidette gli operai adibiti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia.

Art. 13.

SOSPENSIONI ED INTERRUZIONI DI LAVORO

A) Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattie, infortunio, gravidanza e puerperio, non interrompono l'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine, l'operaio potrà chiedere il licenziamento con diritto, oltre al godimento delle ferie maturate, alla corresponsione dei ratei della gratifica natalizia, dell'indennità sostitutiva del preavviso, dell'indennità di anzianità e delle eventuali altre spettanze, senza pertanto essere tenuto a prestare servizio per il preavviso.

B) In caso di interruzione di lavoro sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma trascorse nello stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la paga di fatto e la indennità di contingenza con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali gli operai, pur non essendo trattenuti nello stabilimento, non vennero preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposta la paga di fatto ed il 50 % della quota di indennità di contingenza per la prima giornata di sospensione;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla Cassa Integrazione Guadagni per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Art. 14.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' consentita la facoltà di recupero, a regime normale, delle ore o dei periodi di sospensione di lavoro dovuti a cause di forza maggiore, nonchè di quelli dovuti a soste concordate fra le parti, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro le tre settimane susseguenti al periodo in cui è avvenuta l'interruzione, salvo quanto stabilito all'articolo riguardante il pomeriggio del sabato.

Art. 15.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cade normalmente in domenica, come è stabilito dalla legge. Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentita dalla legge stessa, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nella domenica, oltre alla paga normale, la maggiorazione prevista per

il lavoro festivo e di concedere all'operaio un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Le disposizioni concernenti la maggiorazione per il lavoro compiuto in domenica non si applicano agli operai addetti a mansioni discontinue, di semplice attesa o di custodia che prestano, legge consentendo, la loro opera in domenica, usufruendo del prescritto riposo in altro giorno della settimana.

Qualora gli operai addetti a lavori discontinui, di semplice attesa o di custodia lavorassero nel giorno fissato per il riposo, avranno diritto alla maggiorazione in vigore per il lavoro festivo, mentre un altro giorno della stessa settimana sarà fissato per il riposo compensativo.

Art. 16.

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO RELATIVO

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre), salvo le modificazioni, sostituzioni ed aggiunte che eventualmente venissero in seguito stabilite;

c) le seguente ricorrenze:

1) Capodanno - 1 gennaio
2) Epifania - 6 gennaio
3) S. Giuseppe - 19 marzo
4) Giorno dell'Angelo - lunedì successivo alla Pasqua
5) Ascensione
6) Corpus Domini
7) S.S. Pietro e Paolo - 29 giugno
8) Assunzione - 15 agosto
9) Ognissanti - 1 novembre
10) Concezione - 8 dicembre
11) Natale - 25 dicembre
12) S. Stefano - 26 dicembre.

d) Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività nazionali ed infrasettimanali di cui alle lettere *b*) e *c*) del comma precedente, valgono le norme stabilite dalla legge.

Per la festività del Santo Patrono valgono le norme stabilite dalla legge per le festività infrasettimanali, di cui alla lettera *c*).

La festività del Santo Patrono potrà essere sostituita, di comune accordo fra le organizzazioni sindacali territoriali, tenuto conto delle eventuali consuetudini locali.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che, nel caso la festività del S. Patrono abbia a coincidere con una festività nazionale o infrasettimanale, verrà retribuita ugualmente in aggiunta all'altra.

Art. 17.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti stabiliti dalla legge e dall'art. 10 del presente contratto.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nella domenica oppure nei giorni di riposo compensativo, di cui all'art. 15, e nelle festività e ricorrenze, di cui ai punti *b*), *c*) e *d*) dell'art. 16.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6.

Il lavoro straordinario o notturno o festivo potrà essere effettuato solo nei casi e nei limiti previsti dalle vigenti norme di legge.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne ed i fanciulli.

L'operaio in possesso di documenti comprovanti la frequenza di scuole serali o festive deve essere esonerato dal lavoro straordinario o notturno o festivo, in quanto dette prestazioni gli impediscano di frequentare le scuole medesime.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondersi oltre la normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno:	
per le prime 4 ore settimanali	25 %
per le ore successive alle 4 settimanali	30 %
lavoro notturno	30 %
lavoro straordinario notturno	35 %
lavoro festivo	35 %
lavoro straordinario festivo	50 %
lavoro festivo notturno	55 %
lavoro straordinario festivo notturno	70 %

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra debbono essere calcolate:

a) sulla retribuzione globale di fatto per gli operai ad economia;

b) sulla retribuzione globale di fatto maggiorata dalla percentuale contrattuale di cottimo, per i lavoranti a cottimo.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 18.

LAVORO A COTTIMO

a) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti a economia oppure a cottimo.

Il cottimo potrà essere sia collettivo che individuale, a seconda delle possibilità tecniche ed a seconda degli accordi che possono intercorrere fra le parti direttamente interessate.

b) Ogni tariffa di cottimo deve garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un guadagno non inferiore al minimo di paga di categoria maggiorato della percentuale dell'8 %.

Tale condizione si presume adempiuta quando — qualora vi siano più operai lavoranti con la medesima tariffa di cottimo — detti operai abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore all'8 %.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

c) Agli operai interessati dovranno essere comunicati per iscritto o per affissione, all'inizio del lavoro, le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente. Dovrà poi essere comunicata agli operai per i diversi cottimi, la quantità del lavoro eseguito e il tempo impiegato.

Tali comunicazioni dovranno essere in possesso degli operai perchè essi possano sempre computare con facilità ed esattezza la propria retribuzione.

Le tariffe così stabilite, una volta superato il periodo di assestamento, non potranno essere variate.

Solo quando siano attuate modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, si potrà procedere alla variazione delle tariffe di cottimo in proporzione delle variazioni di tempo che le modifiche stesse avranno determinato.

Le variazioni di tariffe in tal caso dovranno intervenire entro un periodo di assestamento uguale a quello stabilito nel seguente capoverso.

d) Il periodo di assestamento di cui sopra è, per i cottimi di lavorazione in serie, un mese. Nei casi di nuove lavorazioni speciali, il periodo di assestamento — da concordarsi fra le parti — potrà avere la durata massima di 4 mesi, alla condizione che per il periodo oltre il primo mese venga garantita agli operai una retribuzione non inferiore all'80 % del guadagno medio di cottimo realizzato nel trimestre precedente all'entrata in vigore delle tariffe provvisorie.

Per i cottimi di breve durata dovrà intendersi per periodo di assestamento quel lasso di tempo strettamente necessario perchè il cottimo si normalizzi.

Per i cottimi ricorrenti si intende che il periodo di assestamento è solo quello iniziale della prima introduzione.

e) Qualora gli operai interessati nell'ambito di una tariffa di cottimo subiscano nel complesso del guadagno medio orario di due quindicine — determinato in base a quanto fissato dal comma 1 del paragrafo b) — una diminuzione in confronto del guadagno medio orario realizzato nel quadrimestre precedente le parti interessate ne accerteranno le cause.

Se risulterà che la discesa del guadagno sia stata determinata in tutto o in parte da cause non imputabili agli operai, si determinerà la quota di guadagno che dovrà venire reintegrata e l'azienda dovrà attuare gli opportuni provvedimenti per eliminare successivamente la discesa verificatasi.

Non daranno luogo ai provvedimenti di cui sopra le variazioni di guadagno che derivassero dall'applicazione di nuove tariffe durante il periodo di assestamento, ai sensi del paragrafo precedente.

f) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo si intende il totale delle somme pagate per lavoro a cottimo nel periodo preso in esame, diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiuto nello stesso periodo.

g) Ogni qualvolta in conseguenza dell'organizzazione del lavoro nell'azienda un operaio sia vincolato ad un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione del lavoro a lui affidato sia il risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione, l'operaio stesso deve essere retribuito a cottimo.

h) L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello di economia non dovrà, rimanendo inalterate la condizione di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

i) E' proibito alle aziende di servirsi di cottimisti i quali abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il rapporto di lavoro sempre intercorrente tra l'operaio e l'azienda e la dipendenza di un operaio da un altro unicamente possibile agli effetti tecnici e disciplinari.

Art. 19.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana o a quattordicina o a quindicina o a mese, secondo le consuetudini della azienda. Eventuali variazioni del periodo di paga saranno preventivamente esaminate e verranno applicate dopo un preavviso di almeno 30 giorni.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, dovrà essere concesso un acconto quindicinale fino al 90 % della retribuzione stessa.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome dell'operaio, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, ecc.), l'elencazione delle trattenute o quanto altro disposto dalla legge 5 gennaio 1953, n. 4.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra, dovute all'operaio, oltre i 15 giorni, l'operaio potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione come se fosse licenziato, compresa l'indennità di mancato preavviso.

In casi particolari il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le parti interessate.

Art. 20.

DONNE ADIBITE A MANSIONI MASCHILI

Il problema della parità salariale tra uomo e donna verrà sottoposto a successivo esame come da protocollo aggiunto.

Protocollo aggiunto

Parità salariale - *Le parti, considerata la natura del problema e le sue ripercussioni, concordano di seguire un criterio di gradualità nell'attuazione del principio della parità salariale.*

Le parti si impegnano di incontrarsi entro 6 mesi dalla data della firma del presente contratto per l'ulteriore esame della questione.

Per ora si conviene, in sede di revisione dei minimi tabellari di paga, di applicare un aumento, in cifra, eguale per gli uomini e per le donne, in relazione alle rispettive categorie, come risulta dalle tabelle stesse.

Pertanto l'aumento della 1ª categoria uomini verrà praticato alla categoria maestre, quello della 2ª categoria uomini alle donne di 1ª categoria e così di seguito.

Art. 21.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli operai che, per ragioni di lavoro, vengono trasferiti in zone riconosciute malariche compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

E' in facoltà del singolo operaio di non aderire al trasferimento in zona malarica e tale rifiuto non può, di per sè solo, costituire motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 22.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza natalizia l'azienda corrisponderà, a titolo di gratifica natalizia, all'operaio ad economia 200 ore di retribuzione globale di fatto.

Per i cottimisti tale retribuzione si intende riferita al guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno arrotondate a mese intero.

Art. 23.

RECLAMI SULLA RETRIBUZIONE

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata e quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatta all'atto del pagamento; l'operaio che non vi provvede perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro un anno dal giorno del pagamento, affinchè il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

In caso di contestazione sulla retribuzione e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione mensile e annuale, agli operai dovrà essere corrisposta in ogni caso la parte di retribuzione non contestata.

Art. 24.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di 12 mesi consecutivi presso l'azienda in cui è occupato avrà diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione giornaliera globale di fatto percepita — che per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle ultime quattro settimane — in ragione di:

12 giorni lavorativi (pari a ore 96) per gli aventi anzianità da uno a sette anni compiuti;

14 giorni lavorativi (pari a ore 112) per gli aventi anzianità da oltre sette anni fino ai quattordici anni compiuti;

16 giorni lavorativi (pari a ore 128) per gli aventi un'anzianità superiore ai quattordici anni.

In caso di ferie collettive all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie, spetterà il godimento delle ferie retribuite in ragione di 1 giorno (8 ore) per ogni mese di servizio maturato.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni:

a) all'operaio che abbia maturato il diritto alle ferie competerà il godimento delle ferie stesse;

b) all'operaio che non abbia raggiunto il diritto alle ferie competerà il godimento di un giorno (8 ore) di ferie per ogni mese di anzianità maturata dal precedente periodo feriale o dal giorno di assunzione. La frazione di mese non inferiore ai 15 giorni verrà ragguagliata a mese intero.

In caso di impedimento al godimento delle ferie di cui alle predette lettere *a*) e *b*), verrà corrisposta all'operaio l'equivalente indennità sostitutiva conteggiata sulla retribuzione globale di fatto.

Il periodo di ferie deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze del servizio e dell'interesse degli operai.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie o la non concessione delle stesse.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie; concorre però agli effetti della maturazione delle stesse.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al trattamento economico, secondo i casi e nella misura prevista dall'art. 16, in aggiunta al trattamento di ferie, senza prolungamento delle stesse.

Quando l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo delle ferie, l'azienda è tenuta a usargli il trattamento previsto dall'art. 41, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località dove trascorreva le ferie.

Art. 25.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio valgono le disposizioni di cui al contratto interconfederale 31 maggio 1941.

Si conviene peraltro che la durata del congedo sarà di 10 giorni consecutivi, anche non lavorativi, e che all'operaio competerà un assegno matrimoniale pari

all'importo di 60 ore di retribuzione oraria di fatto, restando a favore dell'azienda l'importo che verrà rimborsato dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

Art. 26.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dall'operaio all'azienda entro il secondo giorno, salvo caso di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito, entro il terzo giorno dall'inizio della malattia, l'invio del certificato medico della prima visita, salvo casi di forza maggiore.

L'azienda potrà far controllare da un medico di sua fiducia lo stato di malattia in ogni sua fase.

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia od infortunio l'operaio, non in prova, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

mesi 6 (sei) in caso di anzianità nella stessa azienda fino a 5 anni;

mesi 8 (otto) in caso di anzianità nella stessa azienda oltre i 5 anni.

Qualora la prosecuzione della malattia o dell'infortunio oltre i termini di cui al comma 3° del presente articolo non consenta all'operaio di riprendere servizio ed avvenga la risoluzione del rapporto di lavoro, l'operaio avrà diritto all'indennità sostitutiva del preavviso, all'indennità di anzianità, di cui agli articoli 44 e 45 del presente contratto, ai ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia ed alle altre sue eventuali spettanze.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

L'operaio che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia o di infortunio non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Per i tubercolotici assistiti in regime assicurativo valgono le norme di legge vigenti in materia. La conservazione del posto oltre i limiti stabiliti dal terzo comma del presente articolo non comporta riconoscimento di anzianità.

Art. 27.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per la tutela fisica ed economica dell'operaia durante lo stato di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alle norme di legge e relativo Regolamento.

Art. 28.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D.L. del C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 44 sull'indennità di anzianità e semprechè l'operaio non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto, oltrechè alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo l'operaio è tenuto a presentarsi all'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto l'operaio può essere dall'azienda considerato dimissionario.

Art. 29.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nella esecuzione del lavoro l'operaio è tenuto ad osservare le istruzioni ricevute, svolgendo la propria opera con la dovuta diligenza.

L'azienda porterà a conoscenza dell'operaio le persone dalle quali dipende ed alle quali rivolgersi in caso di necessità.

In tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro lo operaio dipende dai suoi superiori, come previsto dall'organizzazione interna aziendale.

L'operaio deve osservare rapporti di urbanità e di subordinazione verso i superiori nonchè di cordialità verso i compagni di lavoro.

Sarà cura dei superiori improntare i rapporti con i dipendenti a sensi di urbanità, avendo sempre riguardo alla dignità e alla personalità del lavoratore.

Art. 30.

COMMISSIONI INTERNE E DELEGATI D'IMPRESA

Per i compiti delle Commissioni interne o dei Delegati d'impresa — eletti nelle aziende — si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 31.

REGOLAMENTO INTERNO

Là dove esiste, o fosse in seguito redatto dall'azienda, un regolamento interno, le norme dello stesso, sotto pena di nullità, non potranno essere in contrasto con quelle previste dal presente contratto e con le norme interconfederali vigenti sui compiti delle Commissioni interne; dovrà essere osservato dalle maestranze ed esposto in luogo chiaramente visibile.

Art. 32.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante il lavoro nessun operaio potrà allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo; parimenti non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato.

Salvo speciale permesso, non è consentito all'operaio di entrare o di trattenersi nello stabilimento in ore

fuori del proprio orario di lavoro. La stessa disposizione vale per gli operai sospesi o licenziati.

All'operaio che ne faccia domanda, per improrogabili giustificate necessità, saranno concessi dei brevi permessi della durata richiesta. Normalmente il permesso deve essere chiesto nella prima ora di lavoro.

Art. 33.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata o non permessa dalla Ditta è passibile di punizione ai sensi delle disposizioni sulle sanzioni disciplinari.

Le giustificazioni devono essere presentate entro il mattino del giorno successivo a quello di assenza, salvo casi di giustificato impedimento.

In caso di malattia l'operaio è obbligato ad avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza, salvo caso di giustificato impedimento. L'azienda potrà fare constatare la malattia dal proprio medico.

Art. 34.

ASPETTATIVE PER CARICHE PUBBLICHE O SINDACALI

All'operaio che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali, è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

Art. 35

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli operai che siano membri di organi direttivi di Organizzazioni sindacali nazionali, provinciali o comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale o comunque pregiudizievoli all'andamento del lavoro.

Le attribuzioni delle qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli Industriali, alla azienda a cui il lavoratore appartiene.

Art. 36.

VISITE D'INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alla visita d'inventario che per ordine dell'azienda venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita personale di controllo all'uscita dai locali dell'azienda.

Alle operaie la visita sulla persona non può essere compiuta se non in locale appartato ed esclusivamente con l'intervento di personale femminile idoneo a tale delicato incarico.

Art. 37.

CONSEGNA, CONSERVAZIONE E INDENNITÀ D'USO DEGLI UTENSILI E MATERIALI

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrenti l'operaio dovrà farne richiesta all'incaricato dell'azienda.

Egli è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato, sulla liquidazione, l'importo relativo alle cose non riconsegnate.

E' preciso obbligo dell'operaio di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i modelli e disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.

D'altra parte l'operaio deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli: in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la direzione della azienda.

L'operaio risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione, che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

L'operaio non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza averne avuta autorizzazione da chi di dovere. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni avuti.

Qualora l'operaio fosse autorizzato ad usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda, avrà diritto ad una indennità in denaro da concordarsi fra le parti.

L'operaio deve interessarsi per far elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli riesportare dallo stabilimento.

Gli utensili e gli arnesi di lavoro in dotazione non potranno essere asportati dall'operaio o comunque utilizzati salvo espressa concessione della direzione dell'azienda.

E' fatto divieto di sottrarre o ricopiare forme, modelli e disegni.

Art. 38.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

Il danno che comporta risarcimento, verificatosi per colpa dell'operaio, non appena venuto a conoscenza del datore di lavoro dovrà da questi essere contestato all'operaio che lo ha causato, con l'indicazione del relativo importo di cui si chiede il risarcimento.

L'ammontare del risarcimento sarà determinato in relazione all'entità del danno arrecato e alle circostanze in cui si è verificato.

Qualora vi sia contestazione da parte dell'operaio, si seguirà la procedura prevista dall'art. 54.

Le trattenute per l'ammontare accertato per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione non subisca riduzione superiore al 12 % del suo importo, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nella quale ipotesi si seguono le disposizioni di legge in materia.

Art. 39.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Tanto l'azienda come l'operaio sono tenuti alla osservanza delle norme di legge e delle disposizioni emanate dagli organi competenti relative alla tutela della igiene e alla prevenzione degli infortuni e delle malattie nel campo del lavoro.

A titolo esemplificativo: le macchine devono essere provviste dei necessari dispositivi di protezione; quelle adibite a lavorazione producente polvere, delle bocche di aspirazione; i locali devono essere in normali condizioni di aerazione, pulizia, illuminazione e riscaldamento e assicurare conveniente spazio in relazione al numero degli operai.

Art. 40.

ABITI DI LAVORO

Qualora la ditta disponga per l'adozione di una speciale tenuta di lavoro, essa deve fornirla sostenendo a proprio carico le spese relative in ragione dell'80 %.

Per le lavorazioni le quali, data la loro natura, comportano una particolare usura degli indumenti di lavoro, le aziende forniranno agli operai interessati tali indumenti o eventuali mezzi sostitutivi. Sarà in facoltà dell'azienda di richiedere all'operaio un concorso nella spesa nella misura del 20 %.

L'obbligo del concorso dell'azienda verrà meno qualora il rapporto di lavoro venga comunque risolto entro tre mesi dalla data di assunzione.

Art. 41.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori del luogo ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio nei limiti della normalità, liquidate in base a nota documentata, salvo su richiesta dell'operaio, accordi forfettari fra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di 8 ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le 8 ore saranno compensate con il 50 % della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro all'operaio, salvo conguaglio alla fine della trasferta.

Art. 42.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta e sito in diversa località, sempreché tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, della spesa per i mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento, gli verrà corrisposta, se capo-famiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione, se senza congiunti a carico che lo seguano nel traferimento, una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora, in relazione al trasferimento, l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto — sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, qualora ne derivi la risoluzione del rapporto di lavoro, all'indennità di anzianità, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, ai ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia e alle eventuali altre spettanze.

Art. 43.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio, non in prova, e le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana, mediante preavviso di 6 giorni (48 ore).

L'azienda può esonerare dal lavoro l'operaio in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione globale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Il periodo di preavviso si computa agli effetti della anzianità.

Nel caso che al termine del periodo di preavviso sia richiesta all'operaio l'ulteriore prestazione di lavoro dovrà essere dato, all'operaio stesso, altro preavviso prima di poter procedere al licenziamento.

A richiesta dell'operaio, l'azienda concederà permessi per la ricerca di altra occupazione.

Art. 44.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento, non ai sensi del punto 2) dell'art. 49, all'operaio che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotta presso la azienda è dovuta una indennità nella misura di:

6 giorni (ore 48) per ogni anno di anzianità dal primo al quinto anno compiuto;

8 giorni (ore 64) per ogni anno di anzianità oltre il quinto e fino al decimo anno compiuto;

10 giorni (ore 80) per ogni anno di anzianità oltre il decimo e fino al quindicesimo anno compiuto;

11 giorni (ore 88) per ogni anno di anzianità oltre il quindicesimo anno.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, per la liquidazione di tale indennità, le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi, con esclusione delle frazioni di mese.

Tenuto conto delle particolari esigenze e delle caratteristiche produttive dell'industria calzaturiera, all'operaio licenziato, ancorchè non abbia maturato l'anno di anzianità, l'indennità verrà liquidata in ragione di un dodicesimo per ogni mese di anzianità.

L'indennità di cui al comma 1° deve essere conteggiata per l'anzianità maturata a partire dal 1° gennaio 1948.

Per l'anzianità pregressa e cioè per ogni anno di anzianità maturato a tutto il 31 dicembre 1947 è dovuto all'operaio una indennità di anzianità nella misura di:

3 giorni (ore 24) per ogni anno di anzianità.

L'indennità di cui sopra sarà conteggiata in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Agli effetti del presente articolo si intende per retribuzione normale di fatto il complesso della paga di fatto più l'indennità di contingenza, più l'eventuale terzo elemento, più gli incentivi ed i premi di produzione.

Per la liquidazione degli operai normalmente retribuiti a cottimo si prende per base il guadagno medio di cottimo realizzato nelle ultime quattro settimane (o due quindicine) restando comunque assicurato all'operaio di cui sopra, ai fini del presente articolo, il minimo di paga base maggiorato del minimo contrattuale del cottimo, di cui all'art. 18.

Spettano inoltre all'operaio il preavviso, il godimento delle ferie maturate, la liquidazione della gratifica natalizia o dei ratei maturati come previsto dai relativi articoli ed eventuali altre spettanze.

Dichiarazione a verbale.

Esempi di calcolo dell'indennità di anzianità in caso di licenziamento.

Le parti confermano che le misure progressive della indennità di anzianità da applicarsi nell'ambito dei singoli scaglioni di anzianità, sono state stabilite nel concorde intento di attuare un sistema atto a realizzare, con la media risultante in sede di applicazione dei singoli casi, la misura proporzionale agli anni di anzianità maturati da ciascun operaio al momento del licenziamento.

1° *Esempio*: operaio assunto il 1° luglio 1926 e licenziato il 31 marzo 1960:

Anzianità: anni 33 e mesi 9

dal 1°-7-1926 al 31-12-1947		
anni 21 a ore 24	ore	504
mesi 6 a ore 2	»	12
dal 1°-1-1948 al 31-12-1952		
anni 5 a ore 48	»	240
dal 1°-1-1953 al 31-12-1957		
anni 5 a ore 64	»	320
dal 1°-1-1958 al 31-3-1960		
anni 2 a ore 80	»	160
mesi 3 a ore 6 e minuti 40	»	20
Totale:	ore	1.256

2° *Esempio*: operaio assunto il 1° aprile 1948 e licenziato il 30 giugno 1960:

Anzianità: anni 12 e mesi 3

dal 1°-4-1948 al 31-3-1953		
anni 5 a ore 48	ore	240
dal 1°-4-1953 al 31-3-1958		
anni 5 a ore 64	»	320
dal 1°-4-1958 al 30-6-1960		
anni 2 a ore 80	»	160
mesi 3 a ore 6 e minuti 40	»	20
Totale:	ore	740

Art 45.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate della indennità di anzianità prevista dall'art. 44:

1) il 50 % per gli aventi un'anzianità presso la stessa azienda dai 2 ai 5 anni compiuti;

2) il 70 % per gli aventi un'anzianità presso la stessa azienda da oltre 5 ai 10 anni compiuti;

3) il 90 % per gli aventi un'anzianità presso la stessa azienda da oltre 10 ai 12 anni compiuti;

4) il 100 % per gli aventi un'anzianità presso la stessa azienda oltre i 12 anni compiuti.

Il periodo di apprendistato sarà computato nelle anzianità, agli effetti del trattamento di cui sopra, dopo che sia trascorso un anno dalla ultimazione del periodo dell'apprendistato stesso.

L'intero trattamento di cui al punto 4) del primo comma del presente articolo, è dovuto anche ai dimissionari:

per causa di malattia professionale;

per causa d'infortunio sul lavoro o di malattia non professionale dopo superati i termini di comporto previsti dal 3° comma dell'art. 26;

per i casi previsti dal 2 comma della lettera *A*) dell'art. 13;

per entrare in ordini religiosi;

per le operaie in caso di matrimonio o di gravidanza o di puerperio.

Lo stesso trattamento compete all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, ovvero del 55° anno di età, se donna.

Art. 46.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio, l'indennità di anzianità, l'indennità sostitutiva di preavviso, di cui agli articoli 43 e 44, e la indennità sostitutiva delle ferie maturate nonchè i ratei di gratifica natalizia e le altre eventuali spettanze, verranno liquidate al coniuge, ai figli o ai parenti ed affini secondo le vigenti norme di legge; in loro mancanza le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Art. 47.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'operaio daranno luogo, a seconda della loro gravità, all'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino ad un importo massimo di 2 ore di paga e di contingenza;

c) sospensione dal lavoro fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 49

Art. 48.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione l'operaio:

a) che, senza giustificato motivo, non si presenti al lavoro, come previsto all'art. 33;

b) che, senza giustificato motivo, abbandoni il proprio posto di lavoro;

c) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;

d) che eseguisca con negligenza il lavoro affidatogli;

e) che contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni di sicurezza consiglino tale divieto;

f) che costruisca entro lo stabilimento oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'azienda;

g) che per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

h) che effettui irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;

i) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente contratto e dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe è devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali esistenti nella azienda o, in loro mancanza, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 49.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1) *Con la perdita dell'indennità di preavviso ma non dell'indennità di anzianità.*

Tale provvedimento si applica nei confronti dell'operaio che sia recidivo nelle mancanze di cui all'articolo precedente (multe e sospensioni) o che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza del lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare semprechè la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) condanna per reato infamante ad una pena detentiva comminata all'opreaio con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connesione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

g) recidiva nella mancanza di cui al punto *a*) dell'articolo precedente (multe e sospensioni) semprechè non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;

h) costruzione entro lo stabilimento di oggetti per uso proprio con danno dell'azienda;

i) trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'articolo precedente (multe e sospensioni).

2) *Con la perdita dell'indennità di preavviso e dell'indennità di anzianità.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale; che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;

c) trafugamento di modelli o schizzi o disegni o riproduzione degli stessi quando non siano già a conoscenza del pubblico;

d) lavorazione per conto di terzi, fuori dello stabilimento, di articoli analoghi a quelli prodotti dalla azienda salvo nei casi di sospensione di lavoro;

e) costruzione entro lo stabilimento di oggetti per uso proprio o per conto di terzi, con grave danno dell'azienda stessa;

f) insubordinazione verso i superiori;

g) recidiva nella colpa di cui al punto *g*) dell'articolo precedente (multe e sospensioni) qualora vi sia dolo.

All'operaio licenziato ai sensi del presente articolo competono, comunque, i ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia, come previsto dai relativi articoli, e quanto altro dovuto.

Art. 50.

TRASFORMAZIONE - TRAPASSO - CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo della azienda non risolvono di per sè il rapporto di lavoro e, ove non si addivenga, d'accordo fra le due parti, alla risoluzione del rapporto di lavoro e alla liquidazione delle spettanze al personale dipendente, l'operaio conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione della azienda, l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e all'indennità di anzianità nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 51.

OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

L'indennità giornaliera di contingenza stabilita dagli appositi accordi è ragguagliata, per gli operai di cui al titolo del presente articolo, ad un orario di dieci ore od a quel maggiore orario previsto dal 2° comma dell'articolo 10.

Tuttavia, allorquando tali operai effettuino un orario giornaliero non inferiore ad otto ore, la indennità di contingenza sarà corrisposta nella intera misura giornaliera.

Per retribuire agli operai in questione il lavoro straordinario prestato deve essere adottata, come quota oraria della indennità di contingenza, un ottavo della misura giornaliera della indennità stessa.

Restano ferme le migliori condizioni in atto.

Art. 52.

LAVORO A DOMICILIO

Per la disciplina del lavoro a domicilio valgono le norme di cui all'allegato 1 - Regolamento del lavoro a domicilio.

Art. 53.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice Civile, l'azienda dovrà rilasciare all'operaio all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 54.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni interne o dei Delegati d'impresa, previste dal relativo accordo interconfederale, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette tra le parti o tra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo tra le parti, la controversia o il reclamo saranno sottoposti all'esame delle competenti associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della loro natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite, per la loro definizione, all'esame delle competenti organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Art. 55.

NORME GENERALI

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento. Ferma la inscindibilità di cui sopra, le Parti col presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni individuali in atto più favorevoli all'operaio, che dovranno di conseguenza essere mantenute.

Per quanto non risulti regolato dal presente contratto, si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 56.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai addetti all'industria calzaturiera avrà validità fino al 31 ottobre 1961 con decorrenza dal 1° agosto 1959 e si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

ALLEGATO

REGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO A DOMICILIO

Addì 25 luglio 1959 in Milano, presso la sede dell'Associazione Naz. Calzaturifici Italiani (A.N.C.I.)

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE CALZATURIFICI ITALIANI (A.N. C.I.) rappresentata dal suo Presidente Cav. del Lavoro *Carlo Forzinetti*, assistito dal *rag. Carlo Gallioli*, Direttore dell'Associazione stessa, e dal *rag. Amleto Lombardi;*

con l'intervento, in rappresentanza delle aziende industriali, dei signori: *rag. Marco Trolli*, Vice Presidente dell'A.N.C.I., *cav. Ernesto Battistini, rag. Ettore Bergamaschi, comm. Benedetto Bertolini, Ottorino Bossi, dott. Gastone Carini, Pietro Ferrara, comm. Antonio Finozzi, comm. Angelo Lualdi, cav. Bruno Magli, Pietro Mattiello, dott. Giuseppe Morelli, dott. Ermes Pasquali, dott. Antonio Pedata, dott. Giorgio Piacentini, dott. Silla Pilati, cav. del lav. Ugo Rangoni, ing. Pierfranco Ricotti, dott. Achille Rossi, cav. del lav. Attilio Rossi, avv. Piero Rossi, dott. Dino Stefani, Carlo Zaffaroni;*

e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nella persona del signor *dottor Mario Binaghi;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.I. L.A.) rappresentata dal suo Segretario Generale, *signor Remo Savio;* e dai Segretari Nazionali: *on. Giuseppina Palumbo* e *sig. Carlo Polliotti;*

con l'intervento, in rappresentanza dei sindacati provinciali, dei *sigg. Angelo Massoni, Arsiero Blasi, Franco Guazzoni, Tullio Minguzzi, Alessandro Skuk, Giorgio Pacini, Nello Randi, Ario Mantovani, Maria Guerra, Anita Malavasi, Gianni Veratelli, Isabella Milanesi;*

e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal *dott. Eugenio Giambarba;*

la FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.U.I.L.A.) rappresentata dal suo Segretario Generale *cav. uff. Silvio Ascari* e dai Segretari Nazionali: *cav. Giuseppe Fossati, Carlo Faverio;* e dai signori: *cav. Maria Gherra* e *dott. Loris Boldrini;*

con l'intervento, in rappresentanza dei Sindacati Provinciali, dei signori: *Elio Angelozzi, Landoni Luigi, Enrico De Carli, Vincenzo Del Pietro, Michelangelo Lamera, Franco Manzella, Mario Zenoni, Piero Russo* e *Lorenzo Cadamuro*, e dei lavoratori: *Angelo Bonacorsi, Bruno Gianotti, Maria Saibene, Vincenzo Scivoletto, Paolo Villa* e *Nando Seccastina;*
e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI nelle persone del suo Segretario Generale Aggiunto *dott. Dionigi Coppo* e del Segretario Sindacale *dott. Paolo Cavezzali;*

e l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (U.I. L.A.) rappresentata dal suo Segretario Nazionale Responsabile *signor Adolfo Di Marino* e dai Segretari Nazionali *signori Erminio Fantinelli* e *Gaetano De Jesu;*

con l'intervento, in rappresentanza dei Sindacati Provinciali, dei *signori: Lorenzo Porta, Mario Borgianni, Mario Longhi, Augusto Sciarini, Pietro Cavallero, Mario Vanin, Bennici Lauretta, Giuseppe Della Bella, Ettore Scghi, Aida Colombini;*

Addì 25 luglio 1959 in Milano, presso la sede dell'Associazione Calzaturifici Italiani (A.N.C.I.)

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE CALZATURIFICI ITALIANI (A.N. C.I.) rappresentata dal suo Presidente Cav. del Lavoro *Carlo Forzinetti*, assistito dal *rag. Carlo Gallioli*, Direttore dell'Associazione stessa, e dal *rag. Amleto Lombardi;*

con l'intervento, in rappresentanza delle aziende industriali, dei signori: *rag. Marco Trolli*, Vice Presidente dell'A.N.C.I., *cav. Ernesto Battistini, rag. Ettore Bergamaschi, comm. Benedetto Bertolini, Ottorino Bossi, dott. Gastone Carini, Pietro Ferrara, comm. Antonio Finozzi, comm. Angelo Lualdi, cav. Bruno Magli, Pietro Mattiello, dott. Giuseppe Morelli, dott. Ermes Pasquali, dott. Antonio Pedata, dott. Giorgio Piacentini, dott. Silla Pilati, cav. del lav. Ugo Rangoni, ing. Pierfranco Ricotti, dott. Achille Rossi, cav. del lav. Attilio Rossi, avv. Piero Rossi, dott. Dino Stefani, Carlo Zaffaroni;*

e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nella persona del signor *dottor Mario Binaghi;*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO, rappresentata per delega dal *signor Bruno Scheggi*, delegato confederale per l'alta Italia della Confederazione Italiana dei Sindacati Nazionali Lavoratori (C.I.S.N.A.L.);

è stato stipulato il presente accordo aggiuntivo per la Regolamentazione del lavoro a domicilio nell'industria calzaturiera, in applicazione del disposto dell'art. 52 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai addetti all'industria calzaturiera, stipulato in in data 25 luglio 1959.

Art. 1.

DEFINIZIONE DEL LAVORANTE A DOMICILIO

Per la definizione del lavorante a domicilio si fa riferimento a quanto disposto in proposito dalla legge 13 marzo 1958, n. 264 e dal relativo regolamento.

Art. 2.

LIBRETTO PERSONALE DI CONTROLLO

Il lavorante a domicilio, oltre al libretto di lavoro di cui alla legge 1 gennaio 1935, n. 112, deve essere munito, a cura dell'imprenditore, di uno speciale libretto di controllo, conforme al modello minsteriale.

Norma transitoria

Nell'attesa della pubblicazione del modello ministeriale, verrà utilizzato il modello già in uso.

Art. 3.

RESPONSABILITÀ DEL LAVORANTE A DOMICILIO

Il lavorante a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna nonchè quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

Art. 4.

RETRIBUZIONE DEL LAVORANTE A DOMICILIO

Il lavorante a domicilio deve godere del trattamento economico salariale previsto per i lavoranti interni dal contratto per gli operai interni e dai contratti integrativi salariali e relativi aggiornamenti.

A) Il predetto trattamento si concreterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai seguenti elementi:

1) paga base;
2) percentuale di cottimo dell'8 % da computarsi sulla paga base;
3) indennità di contingenza:
4) eventuali indennità e terzi elementi.

L'indennità di contingenza e le altre eventuali indennità e terzi elementi giornalieri saranno ragguagliati a quote orarie in base ad 8 ore giornaliere.

B) Base del computo sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un operaio di normale capacità professionale per compiere quelle operazioni o quei gruppi di operazioni richieste all'operaio.

C) La tariffa di cottimo risulterà dalla moltiplicazione delle ore e frazioni di ore di cui al punto *B*) per gli elementi della retribuzione indicati al punto *A*).

D) Le quote dell'indennità di contingenza saranno quelle stabilite per i lavoratori oltre i 20 anni, le paghe basi saranno quelle stabilite per le categorie cui si riferisce la lavorazione.

E) Tutti gli aggiornamenti determinati in aumento o in diminuzione del variare della paga base, delle eventuali indennità e terzi elementi o della indennità di contingenza, determineranno automaticamente con la stessa decorrenza, l'aggiornamento della tariffa di cottimo pieno secondo il computo di cui al punto *C*).

F) La compilazione delle tariffe di cottimo e il loro aggiornamento, in esecuzione di quanto sopra, sono devoluti alle organizzazioni provinciali territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Art. 5.

LAVORO NOTTURNO E FESTIVO

I lavori consegnati al lavorante a domicilio la sera della vigilia di una festività e da riconsegnarsi il mattino susseguente alla festività stessa, nonchè i lavori consegnati la sera e da riconsegnare il mattino successivo e che impegnino l'attività lavorativa del lavorante a domicilio anche nelle ore comprese tra le 22 e le 6 o in giorno festivo, saranno retribuiti — limitatamente alle ore per cui si rende indispensabile una prestazione in periodi notturni o festivi — con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoranti interni

Art. 6.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro o secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

Art. 7.

MAGGIORAZIONE SULLA RETRIBUZIONE

Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con la festività natalizia, verrà corrisposta al lavorante a domicilio, a titolo di compenso per la gratifica natalizia ,per le ferie e per le festività nazionali ed infrasettimanali, una maggiorazione nella misura del 20 % da computarsi sull'ammontare complessivo delle retribuzioni percepite dal lavoratore stesso.

Art. 8.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con la festività natalizia, verrà corrisposta al lavorante a domicilio che presta la sua opera, a titolo di indennità di anzianità, una maggiorazione nella misura del 2,4 % da computarsi sull'ammontare complessivo delle retribuzioni percepite dal lavoratore stesso.

Art. 9.

FORNITURA ACCESSORI

Per quanto riguarda i soli accessori occorrenti per la lavorazione, e per il solo caso che gli accessori stessi non siano, in tutto od in parte, forniti dal datore di lavoro, è lasciata facoltà alle parti di concordare, a titolo di rimborso spese ed in base ai prezzi correnti sulla piazza, una corresponsione a forfait o a piedi di lista.

Art. 10.

NORME GENERALI

Per tutto quanto non è stato espressamente disposto nella presente Regolamentazione del lavoro a domicilio valgono le norme di legge e quelle stabilite dal contratto per gli operai interni dell'industria calzaturiera, stipulato in data 25 luglio 1959 in quanto tali norme siano compatibili con la specialità del rapporto.

In particolare si richiama che ai lavoranti a domicilio si applicano le disposizioni relative alle assicurazioni sociali previste dalla legge 13 marzo 1958, n. 264.

Art. 11.

DECORRENZA E DURATA DELLA REGOLAMENTAZIONE

La presente Regolamentazione del lavoro a domicilio per gli operai addetti all'indutria calzaturiera avrà validità fino al 31 ottobre 1961 con decorrenza dal 1° agosto 1959 e si intenderà successivamente rinnovata di anno in anno qualora non venga disdettata da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

TABELLE DEI MINIMI SALARIALI DI CUI AL CONTRATTO 25 LUGLIO 1959, DA VALERE PER GLI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLE CALZATURE

con decorrenza 1° agosto 1959

QUALIFICHE	ZONA 0			ZONA I				ZONA II						
	Milano	Torino	Genova	Como	Firenze	Roma	Extra Varese	Bolzano	Cremona	Livorno Aosta	Massa Carrara	Novara	Pavia	Pisa
UOMINI														
Operaio specializzato:														
superiore ai 20 anni	192,20	188,05	186,35	185,60	185,60	185,55	187,60	178,85	178,80	178,85	179,45	178,85	178,85	178,85
dai 18 ai 20 anni	186,90	182,80	181,15	180,45	180,45	180,40	182,40	173,90	173,85	173,90	173,90	173,90	173,85	173,90
dai 16 ai 18 anni	165,55	161,95	160,45	159,85	159,85	159,75	161,50	154 —	153,95	154 —	154 —	154 —	153,95	154 —
Operaio qualificato:														
superiore ai 20 anni	172,95	169,25	167,75	167,80	167,80	163,95	169,15	160,90	161,30	160,90	162,05	160,90	161,10	160,90
dai 18 ai 20 anni	167,95	164,30	162,85	162,60	162,60	162,15	164,55	156,25	156,40	156,25	153,75	156,25	156,20	156,25
dai 16 ai 18 anni	147,70	144,45	143,15	142,50	142,50	142,55	144,10	137,35	137,30	137,35	137,35	137,35	137,30	137,35
inferiore ai 16 anni	122,35	119,75	118,65	118,10	118,10	118,15	119,35	113,80	113,70	113,90	113,80	113,80	113,70	113,80
Operaio comune:														
superiore ai 20 anni	163,30	159,70	158,30	159 —	159 —	157,55	159,95	151,85	152,65	151,85	153,25	151,85	152,30	151,90
dai 18 ai 20 anni	156,70	153,45	150,45	152,95	152,95	151 —	154,70	145,50	146,80	144,60	147,10	146 —	146,05	146,20
dai 16 ai 18 anni	133,80	131,25	128,90	130,55	130,55	129,30	132,30	124,60	125,35	124,90	125,85	124,95	125,20	125,25
inferiore ai 16 anni	107,15	105,75	103,85	104,30	104,30	104,40	106,10	100,20	100,40	100,80	101,25	100,80	100,80	100,80
Manovale comune:														
superiore ai 20 anni	152,50	149,25	147,90	148,50	148,50	147,20	150,40	141,85	142,30	141,85	143,45	141,85	142,50	141,85
dai 18 ai 20 anni	142,50	139,35	138,15	139,10	139,10	137,50	141,20	132,50	133,35	132,50	133,75	132,50	132,75	132,50
dai 16 ai 18 anni	112,65	110,15	109,15	109,50	109,50	108,70	111,60	104,70	105 —	104,70	105,75	104,70	105,10	104,70
inferiore ai 16 anni	78,25	76,55	75,90	75,90	75,90	75,55	77,30	72,80	72,85	72,80	73,35	72,80	72,95	72,80
DONNE														
Maestre	157,60	154,20	152,90	152,10	152,10	152,30	153,70	146,80	146,35	146,80	146,75	146,80	146,80	146,80
Operaie 1ª categoria:														
superiore ai 20 anni	148,35	145,20	143,95	143,20	143,20	143,30	144,85	138,10	137,90	138,10	138,10	138,10	138,10	138,10
dai 18 ai 20 anni	125,65	122,90	121,85	121,80	121,80	121,35	123,30	116,85	117,10	116,85	117,35	116,85	116,80	116,85
dai 16 ai 18 anni	118,10	115,60	114,55	114,10	114,10	114,10	115,55	109,90	109,80	109,90	110,10	109,90	109,80	109,90
inferiore ai 16 anni	104,50	102,30	101,40	100,80	100,80	100,95	101,70	97,25	97,05	97,25	97,25	97,25	97,05	97,25
Operaie 2ª categoria:														
superiore ai 20 anni	138,10	135,05	133,90	133,25	133,25	133,25	134,75	128,40	128,35	128,40	128,45	128,40	128,40	128,40
dai 18 ai 20 anni	116,60	114,05	112,95	113,45	113,45	112,50	114,75	108,40	108,90	108,35	109,05	108,40	108,40	108,40
dai 16 ai 18 anni	107,25	105,10	103,05	104,65	101,65	103,40	106 —	99,65	100,45	99,95	100,70	100 —	100,10	100,05
inferiore ai 16 anni	92,90	91,40	90,50	90,55	90,55	90 —	91,90	86,40	87,10	86,95	87,50	87 —	87,05	87,05
Operaie 3ª categoria:														
superiore ai 20 anni	129,60	126,85	125,70	125,15	125,15	125,10	126,55	120,60	120,55	120,60	120,60	120,60	120,65	120,60
dai 18 ai 20 anni	109,80	107,35	106,45	107,30	107,30	105,95	108,55	102,05	102,90	102,05	102,85	102,05	102,20	102,20
dai 16 ai 18 anni	101,15	99 —	97,05	98,85	98,85	97,35	100,10	93,85	94,85	94,15	94,90	94,20	94,40	94,35
inferiore ai 16 anni	86,35	84,70	82,70	84,25	84,25	83,15	85,45	80 —	80,95	80,50	81,20	80,55	80,75	80,75
Manovale comune:														
superiore ai 20 anni	130,35	127,60	126,50	125,85	125,85	125,90	127,25	121,25	121,20	121,25	121,30	121,25	121,35	121,25
dai 18 ai 20 anni	109,20	106,80	105,85	105,85	105,85	105,40	107 —	101,55	101,60	101,55	101,60	101,55	101,55	101,55
dai 16 ai 18 anni	96,05	94,80	93,95	93,55	93,55	93,55	94,65	90,15	90,15	90,15	90,15	90,15	90,15	90,15
inferiore ai 16 anni	77,15	75,40	74,75	74,40	74,40	74,40	75,25	71,70	71,70	71,70	71,70	71,70	71,70	71,70

TABELLE DEI MINIMI SALARIALI DI CUI AL CONTRATTO 25 LUGLIO 1959, DA VALERE PER GLI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLE CALZATURE

con decorrenza 1° agosto 1959

QUALIFICHE	ZONA II (SITUAZIONE EXTRA)				ZONA III								
	Crema	Sondrio	Trieste	Verbania	Bergamo	Brescia	Gorizia	Imperia	Savona	Trento	Venezia	Vercelli	Extra Biella
UOMINI													
Operaio specializzato:													
superiore ai 20 anni	190 —	184,70	180,45	182,35	176,10	175,50	175,50	175,45	175,50	175,45	175,50	177,40	187,65
dai 18 ai 20 anni	184,70	179,30	175,20	177,05	171,30	171,15	170,00	170,55	170,60	170,55	170,60	172,65	181,45
dai 16 ai 18 anni	163,60	158,70	155,15	156,70	151,75	151,50	151,10	151,10	151,15	151,10	151,15	153,40	161,55
Operaio qualificato:													
superiore ai 20 anni	171,40	167 —	162,35	164,00	158,80	158,20	157,90	157,80	157,90	157,80	157,90	158,90	163,80
dai 18 ai 20 anni	166,20	161,95	157,55	159,90	153,60	153,55	153,25	153,25	153,30	153,25	153,30	154,40	163,90
dai 16 ai 18 anni	145,90	141,50	138,70	139,70	135,10	134,95	134,75	134,75	134,80	134,75	134,80	136,20	144,10
inferiore ai 16 anni	120,75	117,20	114,65	115,75	111,65	111,70	111,65	111,65	111,70	111,65	111,70	111,70	119,40
Operaio comune:													
superiore ai 20 anni	162,25	158,10	153,15	156,10	149,30	149,25	149,15	149,05	149,15	149,05	149,15	149,60	159,35
dai 18 ai 20 anni	155,70	152,05	147,35	150,20	143,55	143,55	143,45	143,20	143,40	142,10	143,50	143,85	153,10
dai 16 ai 18 anni	132,40	129,85	126,45	128,40	123,10	123,10	123,05	122,50	122,05	121,65	123,05	123,35	130,95
inferiore ai 16 anni	105,90	104 —	102,60	102,85	99,80	99,70	99,65	98,55	99,40	97,75	99,55	100,35	105,20
Manovale comune:													
superiore ai 20 anni	151,25	148,20	142,90	146,35	139,15	139,15	139,15	139,15	139,15	139,15	139,15	139,15	148,95
dai 18 ai 20 anni	141,70	138,70	133,50	136,95	130 —	130 —	130 —	130 —	130 —	130 —	130 —	130 —	139,05
dai 16 ai 18 anni	111,60	109,65	105,50	108,30	102,70	102,70	102,70	102,70	102,70	102,70	102,70	102,70	109,90
inferiore ai 16 anni	77,45	76,05	73,30	75,10	71,40	71,40	71,40	71,40	71,40	71,40	71,40	71,40	76,40
DONNE													
Maestre	154,50	151,90	148,20	149,15	144,25	144,20	144,25	143,80	144,25	143,80	144,25	144,25	153,85
Operaie 1ª categoria:													
superiore ai 20 anni	146,45	142,25	139,25	140,50	135,60	135,55	135,55	135,55	135,55	135,35	135,55	135,55	144,90
dai 18 ai 20 anni	124,30	121,30	117,95	119,80	115 —	114,95	111,80	114,60	114,75	114,60	114,80	115,50	122,50
dai 16 ai 18 anni	116,55	113,65	110,95	112,25	108,05	108,10	107,00	107,70	107,00	107,70	107,90	108,75	115,15
inferiore ai 16 anni	103,05	99,75	98,30	98,95	95,70	95,60	95,80	95,30	95,45	95,30	95,45	96,55	101,95
Operaie 2ª categoria:													
superiore ai 20 anni	136,45	132,30	129,35	130,65	125,90	126 —	125,90	125,90	126 —	125,90	126 —	126 —	134,75
dai 18 ai 20 anni	115,70	112,80	109,20	111,40	106,45	106,45	106,45	106,25	106,35	106,20	106,35	106,75	113,70
dai 16 ai 18 anni	106,45	104,15	101 —	102,85	98,30	93,40	98,30	98,05	98,20	97,30	98,30	98,60	105,25
inferiore ai 16 anni	92,30	90,25	88,25	89,20	85,90	85,85	85,70	85,20	85,60	84,25	85,80	86,30	90,95
Operaie 3ª categoria:													
superiore ai 20 anni	128,15	124,35	121,50	122,80	118,25	118,25	118,30	118,25	118,30	118,25	118,30	118,25	126,60
dai 18 ai 20 anni	109,30	106,60	102,85	105,25	100,15	100,20	100,15	100,15	100,15	100,15	100,20	100,20	107,10
dai 16 ai 18 anni	100,50	98,30	94,95	97,10	92,40	92,55	92,50	92,40	92,40	91,60	92,50	92,55	98,80
inferiore ai 16 anni	85,50	83,85	81,50	82,90	79,55	79,80	79,80	79,05	79,25	77,85	79,30	79,35	84,50
Manovale comune:													
superiore ai 20 anni	128,65	125 —	122,15	123,45	118,95	119 —	118,95	118,95	119 —	118,95	119,05	119 —	127,25
dai 18 ai 20 anni	107,60	105,15	102,30	103,80	99,65	99,65	99,65	99,65	99,65	99,65	99,65	99,65	106,60
dai 16 ai 18 anni	94,30	92,00	90,80	91,70	88,40	88,40	88,40	88,40	88,40	88,40	88,40	88,40	94,60
inferiore ai 16 anni	73,80	73,95	72,25	73 —	70,35	70,35	70,35	70,35	70,35	70,35	70,35	70,35	75,25

TABELLE DEI MINIMI SALARIALI DI CUI AL CONTRATTO 25 LUGLIO 1959, DA VALERE PER GLI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLE CALZATURE
con decorrenza 1° agosto 1959

QUALIFICHE	ZONA IV						ZONA V							
	La Spezia	Mantova	Padova	Ravenna	Verona	Vicenza	Alessandria	Belluno	Bologna	Modena	Napoli	Parma	Piacenza	R. Emilia
UOMINI														
Operaio specializzato														
superiore ai 20 anni	172,90	172,90	172,95	172,90	172,90	172,90	169,25	169,70	169,55	169,20	169,75	169,20	169,20	169,20
dai 18 ai 20 anni	168,10	168,10	168,15	168,10	168,10	168,10	164,55	164,50	165 —	164,50	165,25	167,25	164,50	164,50
dai 16 ai 18 anni	148,95	148,95	149 —	148,95	148,95	148,95	145,75	145,70	146,80	145,70	147,35	145,70	145,70	145,70
Operaio qualificato														
superiore ai 20 anni	155,20	155,20	155,25	155,20	155,20	155,20	151,40	152,40	151,65	151,35	151,75	151,35	151,35	151,35
dai 18 ai 20 anni	150,75	150,75	150,80	150,75	150,75	150,75	147,05	147,35	147,30	146,95	147,60	150 —	146,95	146,95
dai 16 ai 18 anni	132,55	132,55	132,60	132,55	132,55	132,55	129,25	129,30	130,10	129,20	130,70	129,20	129,20	129,20
inferiore ai 16 anni	109,80	109,80	109,90	109,80	109,80	109,80	107,10	107,05	107,10	107,05	107,15	107,05	107,05	107,05
Operaio comune:														
superiore ai 20 anni	146,45	146,45	146,45	146,45	146,45	146,45	142,45	143,75	142,60	142,45	142,65	142,45	142,45	142,45
dai 18 ai 20 anni	140,40	140,45	140,75	140,80	140,40	140 —	136,75	137,80	137,25	136,70	137,45	140,50	133,90	136,70
dai 16 ai 18 anni	120,30	120,30	120,80	120,55	120,20	119,85	117,60	118,15	118,10	117,20	118,60	117,30	115,25	117,30
inferiore ai 16 anni	96,75	96,95	97,90	97,30	93,75	96,55	95,80	94,85	96,45	95,25	97,25	94,95	91,75	94,90
Manovale comune:														
superiore ai 20 anni	136,50	136,50	136,50	136,50	136,50	136,50	132,50	134,05	132,50	132,50	132,50	132,50	132,50	132,50
dai 18 ai 20 anni	127,50	127,50	127,50	127,50	127,60	127,50	123,75	124,80	123,75	123,75	123,75	126,95	123,75	123,75
dai 16 ai 18 anni	100,70	100,70	100,70	100,70	100,70	100,70	97,80	98,60	97,80	97,80	97,80	97,80	97,80	97,80
inferiore ai 16 anni	70,10	70,10	70,10	70,10	70,10	70,10	67,95	67,95	67,95	67,95	67,95	67,95	67,95	67,95
DONNE														
Maestre	141,55	141,55	142,05	141,55	141,55	141,55	133,70	138,35	133,75	133,30	139,15	133,30	133,30	133,30
Operaie 1ª categoria														
superiore ai 20 anni	133,10	133,10	133,35	133,10	133,10	133,10	130 —	129,90	130,10	129,85	130,20	129,85	129,85	129,85
dai 18 ai 20 anni	112,70	112,70	112,85	112,70	112,70	112,70	110,10	110,20	110,30	109,90	110,60	121,30	109,90	109,90
dai 16 ai 18 anni	106 —	106 —	106,15	106 —	106 —	106,10	103,50	103,35	103,90	103,50	101,30	103,35	103,35	103,35
inferiore ai 16 anni	93,75	93,75	93,95	93,75	93,75	94 —	91,60	91,45	92,35	91,45	92,80	91,45	91,45	91,45
Operaie 2ª categoria														
superiore ai 20 anni	123,75	123,75	123,80	123,75	123,75	123,75	120,45	120,40	120,45	120,35	120,50	120,35	120,35	120,35
dai 18 ai 20 anni	104,40	104,40	104,50	104,40	104,40	104,40	101,65	102 —	101,75	101,60	101,90	113,10	101,50	101,60
dai 16 ai 18 anni	96,20	96,20	96,40	96,35	96,10	95,85	93,55	94,15	94,15	93,90	94,35	93,70	91,85	93,65
inferiore ai 16 anni	83,50	83,60	84,10	84 —	83,50	83,10	82 —	81,60	82,55	81,75	82,95	81,65	78,40	81,60
Operaie 3ª categoria														
superiore ai 20 anni	116 —	116 —	116,05	116 —	116 —	116 —	112,65	112,65	112,65	112,60	112,65	112,60	112,60	112,60
dai 18 ai 20 anni	98,20	98,20	98,20	98,20	98,20	98,20	95,35	96 —	95,45	95,35	95,50	107,10	95,35	95,35
dai 16 ai 18 anni	90,10	90,45	90,60	90,85	90,10	90,10	87,75	88,50	88,25	88,10	88,40	88 —	86,15	87,95
inferiore ai 16 anni	77,30	77,40	77,70	77,65	77,80	76,75	75,55	75,40	75,95	75,30	76,30	75,40	72,20	75,40
Manovale														
superiore ai 20 anni	116,70	116,70	116,80	116,70	116,70	116,70	113,35	113,35	113,40	113,30	113,45	113,30	113,30	113,30
dai 18 ai 20 anni	97,70	97,70	97,70	97,70	97,70	97,70	94,80	94,85	94,80	94,80	94,80	105,75	94,80	94,80
dai 16 ai 18 anni	86,65	86,65	86,65	86,65	86,65	86,65	84,15	84,20	84,15	84,15	84,15	84,15	84,15	84,15
inferiore ai 16 anni	69 —	69 —	69 —	69 —	69 —	69 —	66,95	66,95	66,95	66,95	66,95	66,95	66,95	66,95

TABELLE DEI MINIMI SALARIALI DI CUI AL CONTRATTO 25 LUGLIO 1959, DA VALERE PER GLI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLE CALZATURE

con decorrenza 1° agosto 1959

QUALIFICHE	ZONA VI					ZONA VII							
	Forlì	Grosseto	Lucca	Pistoia	Udine	Ancona	Asti	Cuneo	Ferrara	Palermo	Rovigo	Siena	Treviso
UOMINI													
Operaio specializzato:													
superiore ai 20 anni	167,60	167,50	167,50	167,60	167,50	163,75	163,95	163,70	163,70	163,75	163,80	163,80	163,70
dai 18 ai 20 anni	162,80	162,80	162,80	162,80	164,05	159,15	159,00	159,30	159,10	159,15	159,30	159,10	159,10
dai 16 ai 18 anni	144,25	144,50	144,50	144,25	145,60	141 —	142,10	142,10	140,95	141 —	141,45	141,30	140,95
Operaio qualificato:													
superiore ai 20 anni	149,85	149,85	149,85	149,85	149,85	146,50	146,50	146,45	146,45	146,50	146,55	146,45	146,45
dai 18 ai 20 anni	145,50	145,50	145,50	145,50	146,80	142,20	142,45	142,15	142,15	142,20	142,25	142,15	142,15
dai 16 ai 18 anni	127,90	128,20	128,20	127,90	129,25	125,05	125,90	125,35	124,95	125,05	125,40	125,05	124,95
inferiore ai 16 anni	106 —	106 —	106 —	106 —	106 —	103,65	103,05	103,60	103,60	103,65	103,60	103,60	103,60
Operaio comune:													
superiore ai 20 anni	141 —	140,95	140,95	140,95	140,95	137,65	137,70	137,65	137,65	137,65	137,80	137,65	137,65
dai 18 ai 20 anni	135,30	135,75	135,75	133,70	137 —	132,10	132,85	132 —	132,25	132,25	132,80	132,25	132,50
dai 16 ai 18 anni	116,05	116,60	116,60	114,90	117,60	114 —	114,60	113,50	113,80	113,80	114,30	113,70	113,85
inferiore ai 16 anni	95 —	94,75	94,75	92,20	95,35	92,70	93,05	92,80	92,50	92,50	93 —	92,65	92,90
Manovale:													
superiore ai 20 anni	131,15	131,15	131,15	131,15	131,15	127,65	127,90	127,65	127,65	127,65	127,65	127,65	127,65
dai 18 ai 20 anni	122,50	122,50	122,50	122,50	123,35	119,25	119,45	119,25	119,25	119,25	119,25	119,25	119,25
dai 16 ai 18 anni	96,75	96,75	96,75	96,75	97,20	94,30	94,50	94,30	94,30	94,30	94,30	94,30	94,30
inferiore ai 16 anni	67,30	67,30	67,30	67,30	67,60	65,50	65,50	65,50	65,50	65,50	65,50	65,50	65,50
DONNE													
Maestre	137 —	137 —	137 —	137 —	137 —	134,55	134,55	134,10	134,10	134,55	134,10	134,10	134,10
Operaie 1ª categoria:													
superiore ai 20 anni	128,55	128,55	128,55	128,55	128,55	125,90	125,90	125,70	125,70	125,90	125,70	125,70	125,70
dai 18 ai 20 anni	109 —	108,90	108,90	108,90	109,35	106,55	106,65	106,40	106,40	106,55	106,50	106,40	106,40
dai 16 ai 18 anni	102,35	102,55	102,55	102,35	103,40	100,20	100,55	100,05	100,05	100,20	100,25	100,05	100,05
inferiore ai 16 anni	91,20	90,95	90,95	90,60	91,55	88,70	89,45	89,10	88,55	88,70	89,05	88,75	88,55
Operaie 2ª categoria:													
superiore ai 20 anni	119,10	119,10	119,10	119,10	119,10	116,35	116,35	116,30	116,30	116,35	116,30	116,30	116,30
dai 18 ai 20 anni	100,55	100,55	100,55	100,50	101,60	98,25	98,30	98,20	98,20	98,10	98,40	98,20	98,20
dai 16 ai 18 anni	92,60	92,60	93,10	91,60	93,95	90,70	88,50	90,50	90,70	90,70	91,05	90,40	90,80
inferiore ai 16 anni	81,50	81,30	81,30	78,75	82 —	79,10	79,95	79,20	79,15	79,15	79,70	79,20	79,50
Operaie 3ª categoria:													
superiore ai 20 anni	111,50	111,50	111,50	111,50	111,50	108,55	108,55	108,55	108,55	108,55	108,55	108,55	108,55
dai 18 ai 20 anni	94,45	94,45	94,40	94,40	95,50	91,95	92,20	91,95	91,95	91,95	92,35	91,95	91,95
dai 16 ai 18 anni	86,85	86,85	87,85	85,90	88,25	84,90	85,40	84,70	86 —	86 —	85,45	84,90	85 —
inferiore ai 16 anni	75,10	75 —	75 —	72,50	75,65	72 —	73,70	72,60	72,95	72,95	73,50	72,90	73,25
Manovale:													
superiore ai 20 anni	112,15	112,15	112,15	112,15	112,15	109,30	109,80	109,20	109,20	109,30	109,20	109,20	109,20
dai 18 ai 20 anni	93,90	93,90	93,90	93,90	94,10	91,45	91,45	91,45	91,45	91,45	91,45	91,45	91,45
dai 16 ai 18 anni	83,25	83,25	83,25	83,25	83,30	81,10	81,10	81,10	81,10	81,10	81,10	81,10	81,10
inferiore ai 16 anni	66,30	66,30	66,30	66,30	66,30	64,50	64,55	64,50	64,50	64,50	64,50	64,50	64,50

TABELLE DEI MINIMI SALARIALI DI CUI AL CONTRATTO 25 LUGLIO 1959, DA VALERE PER GLI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLE CALZATURE
con decorrenza 1° agosto 1959

QUALIFICHE	ZONA VIII					ZONA IX						ZONA X				ZONA XI	ZONA XII
	Arezzo	Bari	Perugia	Pescara, Salerno, Taranto, Terni	Extra Valdarno	Cagliari, Messina, Rieti, Viterbo	Catania	Frosinone	Lecce	Pesaro	Extra Ascoli Piceno	Avellino, Cosenza, Benevento, L'Aquila, Campobasso, Nuoro, Sassari, Catanzaro, Teramo, Chieti	Caserta	Foggia	Macerata	Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria
UOMINI																	
Operaio specializzato:																	
superiore ai 20 anni	160,30	160,50	160,75	160,50	166,90	154,55	154,60	154,60	154,55	154,55	156 —	149,45	149,50	149,85	149,45	145,30	140,05
dai 18 ai 20 anni	155,85	155,90	155,85	155,85	162,35	150,25	150,25	150,25	150,30	150,20	151,80	145,30	145,65	145,85	145,30	140,30	135,40
dai 16 ai 18 anni	138,05	138,75	138,40	138,40	143,85	133,10	138,10	133,10	133,65	133,05	134,95	128,65	130,30	130,60	128,85	125,10	122,30
Operaio qualificato:																	
superiore ai 20 anni	143,40	143,45	143,40	143,40	149,60	137,20	137,10	137,10	137,70	137,20	139,35	132,55	132,70	132,70	132,55	128,30	124,25
dai 18 ai 20 anni	139,20	139,25	139,20	139,20	145,30	132,90	132,90	132,90	133,10	132,85	135,30	128,65	129,05	128,90	128,65	124,25	120,35
dai 16 ai 18 anni	122,40	122,70	122,40	122,40	127,75	117,30	116,90	117,30	117,95	116,85	119,40	113,15	114,65	114,95	113,25	109,30	106,15
inferiore ai 16 anni	101,45	101,50	101,45	101,45	100,05	96,90	96,90	96,90	96,90	96,80	97,60	93,75	93,80	93,90	93,75	90,60	87,90
Operaio comune:																	
superiore ai 20 anni	134,80	134,80	134,80	134,80	140,05	128,60	128,75	128,60	128,55	128,85	131 —	124,05	124,40	124,05	124,05	119,80	116 —
dai 18 ai 20 anni	129,90	129,70	129,30	129,70	135,70	123,65	123,65	123,65	123,95	123,45	126,25	117,95	120 —	119,80	119,25	116 —	112,30
dai 16 ai 18 anni	111,85	112,05	111,40	111,85	116,60	106,95	106,95	106,95	107,35	106,60	108,90	102,25	104,35	101,20	103,25	102 —	98,80
inferiore ai 16 anni	91,45	91,50	90,80	91,45	94,55	86,90	87,60	87,60	88,05	86,90	88,75	82,10	85,85	86,50	84,60	81,80	79,25
Manovale:																	
superiore ai 20 anni	124,95	124,95	124,95	124,95	131,35	119,10	119,10	119,10	119,10	119,45	121,65	114,30	114,80	114,80	114,80	110,25	106,55
dai 18 ai 20 anni	116,75	116,75	116,75	116,75	122,65	111,30	111,30	111,30	111,30	111,30	113,60	106,75	107,10	106,75	106,75	102,95	99,45
dai 16 ai 18 anni	92,30	92,30	92,30	92,30	97,05	87,90	87,90	87,90	87,90	87,90	89,85	84,35	84,75	84,35	84,35	91,45	78,45
inferiore ai 16 anni	64,10	64,10	64,10	64,10	67,50	61,15	61,15	61,15	61,10	61,15	62,65	58,65	59,25	58,65	58,65	56,60	54,20
DONNE																	
Maestre	131,50	131,90	131,55	131,55	135,70	125,85	126,05	126,05	125,05	125,85	126,80	122,15	122,35	122,75	122,15	118,50	114,60
Operaie 1ª categoria:																	
superiore ai 20 anni	123,10	123,25	123,10	123,10	127,30	117,60	117,60	117,60	117,65	117,60	118,55	113,90	113,95	114,10	113,90	110,10	106,55
dai 18 ai 20 anni	104,20	104,35	104,20	104,20	108,80	99,60	99,60	99,60	99,65	99,55	101,30	96,45	96,95	96,95	96,45	93,25	90,05
dai 16 ai 18 anni	98 —	98,15	98 —	98 —	102,25	93,70	93,70	93,70	94,10	93,65	96,45	90,70	91,40	91,40	90,70	87,80	84,90
inferiore ai 16 anni	86,75	87,20	86,80	86,80	90,35	82,95	82,95	82,95	83,80	82,85	84,70	80,35	81,65	82,10	80,60	77,65	75,15
Operaie 2ª categoria:																	
superiore ai 20 anni	113,90	113,95	113,90	113,90	117,90	108,65	108,65	108,65	108,65	108,65	109,55	104,80	104,85	104,85	104,80	101,15	97,45
dai 18 ai 20 anni	96,15	96,20	96,10	96,15	100,60	91,70	91,75	91,75	91,70	91,75	93,45	88,50	88,55	88,60	88,55	85,30	81,75
dai 16 ai 18 anni	89,05	88,95	88,65	88,95	93,10	84,65	84,85	84,85	85,10	84,65	86,60	80,60	82,60	82,40	81,80	78,70	75,60
inferiore ai 16 anni	78,15	77,95	77,50	77,95	81,20	74 —	74,45	74,45	74,90	74 —	75,85	69,15	72,75	72,95	71,75	68,60	65,60
Operaie 3ª categoria:																	
superiore ai 20 anni	106,30	106,30	106,30	106,30	110,05	101,30	101,25	101,30	101,30	101,25	102,15	97,20	97,25	97,25	97,20	93,85	90,35
dai 18 ai 20 anni	90 —	90 —	90 —	90 —	94,60	85,80	85,80	85,80	85,90	85,70	87,60	82,30	82,80	82,35	82,30	79,45	76,15
dai 16 ai 18 anni	83,45	83,30	83 —	83,30	87,45	79,10	79,35	79,35	79,60	79,10	81,10	74,95	76,95	76,60	76,20	73,10	70 —
inferiore ai 16 anni	71,00	71,80	71,25	71,80	75,05	68,15	68,50	68,50	68,95	68,15	70 —	63,25	66,80	66,70	65,85	62,75	59,85
Manovale:																	
superiore ai 20 anni	106,95	107 —	106,95	106,95	110,70	102 —	102 —	102 —	101,95	102 —	102,85	97,90	97,90	97,95	97,90	94,55	91,20
dai 18 ai 20 anni	89,50	89,50	89,50	89,50	93,25	85,25	85,25	85,25	85,25	85,25	86,30	81,80	81,80	81,80	81,80	78,95	75,75
dai 16 ai 18 anni	79,40	79,40	79,40	79,40	82,25	75,65	75,65	75,65	75,65	75,65	76,30	72,65	72,65	72,65	72,65	70,15	67,65
inferiore ai 16 anni	63,20	63,20	63,20	63,20	65,40	60,20	60,20	60,20	60,20	60,20	60,70	57,80	57,80	57,80	57,80	55,80	53,80

SUPERMINIMI CONTRATTUALI

In armonia a quanto stipulato con l'accordo 3 luglio 1947 per la classificazione degli operai calzaturieri, per le seguenti mansioni i minimi di paga risultanti dalla suddetta tabella devono essere maggiorati delle quote orarie sotto specificate:

Operai uomini di 2ª categoria

ribattitori della montatura . . L. 2,70 all'ora

Operai uomini di 3ª categoria

tagliatori e tranciatori di tessuti per fodera e articoli simılpelle L. 1,65 all'ora

Operaie di 3ª categoria

confezione tacchi a fogli giuntati con misurazione, articoli uomo e ragazzo . . . L. 1,15 all'ora

addette alla alzata e chiusura increne L. 1,15 all'ora

OPERAI AUSILIARI

(*meccanici, falegnami, elettricisti, muratori, fuochisti, ecc.*)

Specializzati: le stesse paghe degli operai di 1ª categoria.

Qualificati: le stesse paghe degli operai di 2ª categoria.

ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O DI CUSTODIA

A) *Autisti e motoscafisti*

Specializzati: la stessa paga degli operai di 1ª categoria.

Qualificati: la stessa paga degli operai di 1ª categoria, diminuita di una quota oraria di L. 12,05.

B) *Guardiani diurni e notturni, fattorini, custodi ecc.*

1) Uomini

parificabili agli operai qualificati (*2ª categoria*):

età superiore ai 20 anni: la stessa paga degli operai di 2ª categoria, di età superiore ai 20 anni, diminuita di una quota oraria di L. 5,40;

età fra i 18 e i 20 anni: la stessa paga degli operai di 2ª categoria, di età superiore ai 20 anni, diminuita da una quota oraria di L. 10,30;

Parificabili ai manovali specializzati (*3ª categoria*):

età superiore ai 20 anni: la stessa paga degli operai di 3ª categoria di età superiore ai 20 anni, diminuita di una quota oraria di L. 2,25;

età fra i 18 e i 20 anni: la stessa paga degli operai di 3ª categoria di età superiore ai 20 anni, diminuita di una quota oraria di L. 7,95;

età fra i 16 e i 18 anni: la stessa paga degli operai di 3ª categoria, di età superiore ai 20 anni, diminuita di una quota oraria di L. 41,60;

età inferiore ai 16 anni: la stessa paga degli operai di 3ª categoria, di età superiore ai 20 anni, diminuita di una quota oraria di L. 75,75.

2) Donne

Parificabili alle operaie di 2ª categoria:

età superiore ai 20 anni: la stessa paga delle operaie di 2ª categoria, di età superiore ai 20 anni, diminuita di una quota oraria di L. 1,55;

età fra i 18 e i 20 anni: la stessa paga delle operaie di 2ª categoria, di età superiore ai 20 anni, diminuita di una quota oraria di L. 18,40;

Parificabili alle operaie di 3ª categoria:

età superiore ai 20 anni: la stessa paga delle operaie di 3ª categoria, di età superiore ai 20 anni, aumentata di una quota oraria di L. 0,80;

età fra i 18 e i 20 anni: la stessa paga delle operaie di 3ª categoria, di età superiore ai 20 anni, diminuita di una quota oraria di L. 15,40;

età fra i 16 e i 18 anni: la stessa paga delle operaie di 3ª categoria, di età superiore ai 20 anni, diminuita di una quota oraria di L. 29,60;

età inferiore ai 16 anni: la stessa paga delle operaie di 3ª categoria, di età superiore ai 20 anni, diminuita di una quota oraria di L. 46,50.

RETRIBUZIONE PER LA 9ª e 10ª ORA E LAVORO STRAORDINARIO

Per gli addetti ai lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o di custodia (autisti, motoscafisti; guardiani diurni e notturni, fattorini custodi, ecc.), assunti per un orario giornaliero di 9 o di 10 ore, l'ora o le due ore effettuate oltre le 8 giornaliere saranno retribuite con la paga oraria prevista dalla presente tabella ridotta al 45%. Per il lavoro straordinario compiuto oltre l'ottava, la nona e la decima ora (a seconda dell'orario di lavoro per il quale il lavoratore è stato assunto) valgono le norme e le percentuali di maggiorazione stabilite contrattualmente.

APPRENDISTI

Decurtazione sulla paga del manovale comune di corrispondente sesso ed età:

	Zone territoriali come determinate dagli incasellamenti convenuti con i concordati retributivi interconfederali del 6 dicembre 1945 e del 23 maggio 1946			
	1ª ZONA	2ª ZONA	3ª ZONA	4ª ZONA
	Lire	Lire	Lire	Lire
UOMINI				
inferiori ai 16 anni	2,10	1,90	1,85	1,75
dai 16 ai 18 anni	4,15	3,90	3,70	3,60
dai 18 ai 20 anni	5,40	5,05	4,80	4,65
DONNE				
inferiori ai 16 anni	1,25	1,20	1,10	1,10
dai 16 ai 18 anni	2,20	2,05	2,—	1,85
dai 18 ai 20 anni	3,65	3,45	3,30	3,15

Scatti semestrali.

Nel settore industriale delle calzature sono previsti per gli apprendisti aumenti semestrali nella misura che si ottiene dividendo la differenza esistente fra il minimo di paga base della 2ª categoria relativo all'età in cui avrà termine il periodo di apprendistato, ed il minimo di paga di prima assunzione dell'apprendista, per il numero dei semestri di durata dell'apprendistato. Nel settore calzaturiero la durata dell'apprendistato è stata determinata nelle seguenti misure:

Uomini:

assunti in età dai 14 ai 16 anni: durata apprendistato anni 3 (6 semestri);

assunti in età dai 16 ai 18 anni: durata apprendistato anni 2½ (5 semestri);

assunti in età dai 18 ai 20 anni: durata apprendistato anni 1½ (3 semestri).

Donne:

assunte in età dai 14 ai 16 anni: durata apprendistato anni 2½ (5 semestri);

assunte in età dai 16 ai 18 anni: durata apprendistato anni 2 (4 semestri);

assunte in età dai 18 ai 20 anni: durata apprendistato anni 1 (2 semestri).

Avvertenza

Si fa presente che nella pratica si verificano per gli apprendisti le seguenti undici situazioni:

SESSO	Età all'inizio apprendistato anni	Durata apprendistato anno	Scatti semestrali numero	età alla fine apprendistato anni
Uomini	14/15	3	6	16/18
»	15/16	3	6	18/20
»	16/17 ½	2 ½	5	18/20
»	17 ½/18	2 ½	5	oltre 20
»	18/18 ½	1 ½	3	19/20
»	18 ½/20	1 ½	3	oltre 20
Donne	14/15 ½	2 ½	5	16/18
»	15 ½/16	2 ½	5	18/20
»	16/18	2	4	18/20
»	18/19	1	2	18/20
»	19/20	1	2	oltre 20

Visti il contratto, l'allegato e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

ACCORDO DEL 3 LUGLIO 1947 RELATIVO ALLA ISTITUZIONE DELL'INDENNITÀ DI MENSA PER I DIPENDENTI DELL'INDUSTRIA DELLE CALZATURE

Addì 3 luglio 1947, in via Dogana 1, presso l'A.N. C.I.

tra

l'Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani (A.N. C.I.) di Milano, via Dogana 1

e

la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento (F. I.L.A.) considerata la situazione contingente e alimentare attuale, dato atto che le parti non intendono pregiudicare le rispettive questioni di principio,

convengono quanto segue:

le ditte che non hanno la mensa debbono corrispondere a ciascun dipendente, nei giorni di effettivo lavoro, una indennità sostitutiva ragguagliata a L. 30 per ogni giornata di lavoro.

La indennità non sarà naturalmente reclamata dai dipendenti alle aziende presso le quali funzioni la mensa aziendale.

Le disposizioni del presente accordo non costituiscono modifica delle condizioni di miglior favore aziendalmente in atto.

Eventuali migliori condizioni che venissero concordate fra le due Superiori Confederazioni verranno introdotte a completamento o sostituzione, dove occorra, del presente accordo.

Il presente accordo decorrerà dal 7 luglio 1947 e scadrà il 31 dicembre 1948. Qualora non venga data disdetta entro il 30 settembre 1948 per lettera raccomandata dall'una all'altra delle parti, l'accordo si intenderà tacitamente rinnovato per un altro anno.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO DEL 31 MARZO 1953 MODIFICATIVO DELL'ACCORDO 3 LUGLIO 1947 RELATIVO ALL'INDENNITÀ DI MENSA PER I DIPENDENTI DELL'INDUSTRIA DELLE CALZATURE

Il giorno 31 marzo 1953 alle ore 3 del mattino,

fra le seguenti Parti:

l'Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani - A.N.C.I. rappresentata dal suo Presidente, *Cav. del Lav. Carlo Forzinetti* e da una Delegazione di industriali e con l'assistenza del Direttore dell'Associazione, *rag. Carlo Gallioli;*

la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento - F. I. L. A., rappresentata dal suo Segretario generale *sig. Remo Savio* e da una Delegazione di lavoratori;

la Federazione Unitaria Italiana Lavoratori Abbigliamento - F.U.I.L.A., rappresentata dal suo Segretario generale *sig. Silvio Ascari* e da una Delegazione di lavoratori;

31 marzo 1953

Fra

l'Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani (A.N. C.I.), rappresentata dal suo Presidente, *Cav. del Lav. Carlo Forzinetti* e da una Delegazione di industriali e con l'assistenza del Direttore dell'Associazione, *ragioniere Carlo Gallioli;*

e

la Federazione Nazionale Lavoratori Abbigliamento CISNAL rappresentata dal suo Segretario Nazionale *signor Italico Utimperghe,* assistito dai *signori Pasquale Paduano* e *Giovanni Colaianni;*

è stato convenuto quanto segue:

1) Col 1953 l'A.N.C.I. si adopererà presso gli Industriali affinchè gli stessi abbiano a concedere per Santo Stefano la festività infrasettimanale oltre e in più di quella di Natale.

2) L'indennità sostitutiva della mensa viene elevata a L. 50 (cinquanta lire) a decorrere dal 1° aprile 1953.

3) Per quanto riguarda l'applicazione delle prescrizioni contrattuali concernenti le festività infrasettimanali e relativo pagamento e la gratifica natalizia, si provvede allo scambio di lettere in base alle quali si stabilisce l'accordo di esaminare tutti i casi controversi in modo da creare una casistica per stabilire norme interpretative di tali prescrizioni.

4) Per quanto concerne il contratto da stipulare per gli equiparati e quant'altro, si addiverrà ad un incontro dopo le Feste Pasquali.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
Sullo

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 ottobre 1960, n. **1434**.

Norme relative alla determinazione dei valori del punto di variazione dell'indennità di contingenza nelle imprese cartarie.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto l'accordo di categoria 9 aprile 1951 per il settore dell'industria cartaria, stipulato tra l'Associazione Italiana fra i Fabbricanti di Carta e Catroni, l'Associazione dei Fabbricanti di Carta e Affini e la Federazione Italiana Lavoratori Poligrafici e Cartai, la Federazione Italiana Lavoratori del Libro, la Federazione Italiana Lavoratori Arte Grafica e Affini;

Visto l'accordo 30 marzo 1957 per la determinazione dei valori del punto di variazione dell'indennità di contingenza nell'industria cartaria, stipulato tra le medesime parti di cui all'accordo precedente; e, in pari data, tra l'Associazione Italiana dei Fabbricanti di Carta e Cartoni e l'Associazione dei Fabbricanti di Carta e Affini, la Delegazione Sindacale Interaziendale, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Federazione Italiana Lavoratori Carta e Stampa, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino n. 30 del 25 febraio 1960, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati gli accordi 9 aprile 1951 e 30 marzo 1957, relativi alla determinazione dei valori del punto di variazione dell'indennità di contingenza, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese cartarie.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 ottobre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 17 novembre 1960
Atti del Governo, registro n. 131, foglio n. 62. — VELLA

ACCORDO DI CATEGORIA DEL 9 APRILE 1951 PER IL SETTORE DELL'INDUSTRIA CARTARIA

Addì 9 aprile 1951 in Roma,

presso la Sede della Confederazione dell'Industria Italiana

tra

l'ASSOCIAZIONE ITALIANA TRA I FABBRICANTI DI CARTA E CARTONI, rappresentata dal Presidente *rag. Francesco Donvito*, assistito da una delegazione di industriali e dal Segretario *dott. Francesco Cimino*;

l'ASSOCIAZIONE DEI FABBRICANTI DI CARTA E AFFINI, rappresentata dal suo Presidente *sig. Guglielmo Turini*, assistito da una delegazione di industriali e dal Segretario *dott. Giannetto Vicarelli*;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI POLIGRAFICI E CARTAI, rappresentata dai Segretari *sig. Giorgio Paranetto* e *sig. Petrarca Goffredo*;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI *del* LIBRO, rappresentata dal suo Segretario *sig. Antonio Tarquinio* e dal *sig. Angelo Pezzoni*;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ARTE GRAFICA E AFFINI, rappresentata dal Segretario *sig. Ruggero Ravenna* e dalla *sig.na Damira Boldrini*;

sono state prese in esame le questioni derivanti dalla applicazione al settore dell'Industria Cartaria (cellulosa, pasta legno, carta e cartoni, fibra vulcanizzata e pres-fibra) dell'accordo interconfederale 21 marzo 1951 per la scala mobile.

A tal fine le parti:

— rilevato che le uniche situazioni che necessitano di un chiarimento sono quelle rappresentate dagli operai di terza categoria uomini e seconda categoria donne;

— convengono che i valori del punto di variazione dell'indice del costo vita devono essere ricavati tenendo presenti i rapporti di composizione delle categorie in questione (cioè terza categoria uomini e seconda categoria donne) già tenuti presenti in occasione dell'applicazione degli accordi interconfederali di rivalutazione salariale 5 agosto 1949 e 8 dicembre 1950; pertanto i predetti valori saranno quelli di cui alla tabella annessa.

ALLEGATO ALL'ACCORDO DI CATEGORIA 9 APRILE 1951 PER IL SETTORE DELL'INDUSTRIA CARTARIA

Importo giornaliero in lire delle variazioni della contingenza per ogni punto di variazione del costo della vita

QUALIFICHE	Gruppo territoriale *A*		Gruppo territoriale *B*	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
IMPIEGATI				
1ª categoria:				
superiori 21 anni	23,94	23,94	19,15	19,15
2ª categoria *A*:				
superiori 21 anni	18,04	15,51	14,43	12,41
inferiori 21 »	15,65	13,34	12,52	10,53
2ª categoria *B*:				
superiori 21 anni	18,04	15,51	14,43	12,41
inferiori 21	15,65	13,34	12,52	10,53
3ª categoria *A*:				
superiori 21 anni	13,43	11,55	10,74	9,24
20-21 anni	12,90	10,89	10,32	8,71
19-20 »	12,30	9,80	9,91	7,84
18-19 »	11,38	9,06	9,10	7,25
17-18 »	9,80	8,32	7,84	6,65
16-17 »	9,08	7,73	7,26	6,18
inferiori ai 16 anni	7,49	6,90	5,99	5,52
3ª categoria *B*:				
superiori ai 21 anni	11,38	9,79	9,10	7,83
20-21 anni	10,87	9,35	8,69	7,48
19-20 »	10,55	8,76	8,44	6,60
18-19	9,88	7,73	7,90	6,18
17-18 »	8,35	7,05	6,67	5,64
16-17 »	7,86	6,69	6,28	5,35
inferiori ai 16 anni	6,26	5,86	5,01	4,69
INTERMEDI				
1ª categoria:				
superiori di 21 anni	17,50	15,05	14,00	12,04
inferiori di 21 anni	15,47	13,05	12,38	10,44
2ª categoria:				
superiori ai 21 anni	13,30	11,44	10,64	9,15
20-21 anni	12,61	10,85	10,09	8,63
19-20 »	12,27	9,63	9,81	7,74
18-19 »	11,36	9,01	9,09	7,21
OPERAI				
1ª categoria scelta:				
superiori ai 20 anni	12,54	9,46	10,03	7,57
18-20 anni	12,19	7,92	9,75	6,33
16-18 »	10,79	7,46	8,63	5,97
1ª categoria e gruppo *A* discontinui:				
superiori ai 20 anni	12,54	9,46	10,03	7,57
18-20 anni	12,19	7,92	9,75	6,33
16-18 »	10,79	7,46	8,63	5,97
2ª categoria e gruppo *B* discontinui:				
superiori ai 20 anni	11,26	8,81	9,01	7,05
18-20 anni	10,93	7,39	8,74	5,91
16-18 »	9,60	6,57	7,68	5,25
inferiori ai 16 anni	7,94	5,60	6,35	4,49
3ª categoria e gruppo *C* discontinui:				
superiori ai 20 anni	10,44	—	8,35	—
18-20 »	9,74	—	7,80	—
16-18 »	7,69	—	6,16	—
inferiori ai 16 anni	5,83	—	4,66	—

Visti l'accordo e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO DEL 30 MARZO 1957 PER LA DETERMINAZIONE DEI VALORI DEL PUNTO DI VARIAZIONE DELL'INDENNITÀ DI CONTINGENZA NELL'INDUSTRIA CARTARIA

Addì 30 marzo 1957 in Roma

tra

l'Associazione Italiana tra i Fabbricanti di Carta e Cartoni, con sede in Milano, rappresentata dal suo Presidente *rag. Francesco Donvito*, assistito dal Segretario *dott. Francesco Cimino* e dall'*avv. Orazio Ammassari;*

l'Associazione dei Fabbricanti di Carta ed Affini, con sede in Roma, rappresentata dal suo Presidente *signor Guglielmo Turini*, assistito dal Segretario *dott. Giannetto Vivarelli*

e

la Federazione Italiana Lavoratori Poligrafici e Cartai, rappresentata dal suo Segretario responsabile *signor Giovanni Valdarchi* e dai Segretari nazionali *sigg. Giorgio Pavanetto* e *Francesco Arcese*

la Federazione Italiana Lavoratori del Libro, rappresentata dal Segretario nazionale *Ruggero Malegori* e dal Segretario sindacale *Carmelo Formica*

la Federazione Italiana Lavaratori Arte Grafica e Cartaria, rappresentata dal Segretario responsabile *signor Ruggero Ravenna* assistito dal *sig. Alfredo Giampietro.*

Addì 30 marzo 1957, in Roma

tra

l'Associazione Italiana dei Fabbricanti di Carta e Cartoni, con sede in Milano, rappresentata dal suo Presidente *rag. Francesco Donvito,* assistito dal Segretario *dott. F. Cimino*

l'Associazione dei Fabbricanti di Carta ed Affini, con sede in Roma, rappresentata dal suo Presidente *signor Guglielmo Turini,* assistito dal Segretario *dott. G. Vivarelli*

la Delegazione Sindacale Interaziendale - INTERSIND, rappresentata dal Responsabile *dott. Cesare Bruno,* con l'intervento di una delegazione di Industriali e con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, nella persona del *dott. Mario Rossi*

e

la Federazione Italiana Lavoratori Carta e Stampa, rappresentata dal suo Segretario nazionale *sig. Marino Tilli* e con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori (CISNAL), rappresentata dal Segretario confederale *comm. Enrico Bruni,* assistito dal Capo Ufficio sindacale confederale *signor Verledo Guidi.*

preso in esame quanto disposto dall'art. 4 dell'accordo interconfederale 15 gennaio 1957 per la scala mobile delle retribuzioni; considerato che, secondo quanto convenuto con l'accordo 9 aprile 1951, le uniche situazioni alle quali nel settore dell'industria cartaria (cellulosa, pasta legno, carta e cartone, fibra vulcanizzata, presfibra) si riferisce il citato art. 4 dell'accordo interconfederale 15 gennaio 1957 sono quelle degli operai di terza categoria uomini e seconda categoria donne; le parti si danno atto che i valori del punto di variazione dell'indennità di contingenza nell'industria cartaria sono i seguenti, a decorrere dal 1° febbraio 1957;

QUALIFICHE	Gruppo territoriale *A*		Gruppo territoriale *B*	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
IMPIEGATI				
1ª categoria:				
superiori ai 21 anni	34,23	34,23	29,44	29,44
2ª categoria *A*:				
superiori ai 21 anni	25,80	22,44	22,19	19,30
inferiori ai 21 anni	22,38	19,30	19,25	16,60
2ª categoria *B*:				
superiori ai 21 anni	25,80	22,44	22,19	19,30
inferiori ai 21 anni	22,38	19,30	19,25	16,60
3ª categoria *A*:				
superiori ai 21 anni	19,20	16,71	16,51	14,37
20-21 anni	18,45	15,76	15,86	13,54
19-20 »	17,72	14,18	15,28	12,19
18-19 »	16,27	13,11	13,99	11,27
17-18 »	14,01	12,03	12,05	10,35
16-17 »	12,98	11,18	11,16	9,61
inferiori ai 16 anni	10,71	9,97	9,21	8,58
3ª categoria *B*:				
superiori ai 21 anni	16,27	14,16	13,99	12,17
20-21 anni	15,54	13,52	13,36	11,62
19-20 »	15,09	12,68	12,97	10,89
18-19 »	14,13	11,19	12,15	9,62
17-18 »	11,94	10,20	10,27	8,77
16-17 »	11,24	9,68	9,66	8,32
inferiori ai 16 anni	8,95	8,47	7,70	7,28

QUALIFICHE	Gruppo territoriale *A*		Gruppo territoriale *B*	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
INTERMEDI				
1ª categoria:				
superiori ai 21 anni	25,02	21,77	21,52	18,73
inferiori ai 21 anni	22,12	18,88	19,03	16,24
2ª categoria:				
superiori ai 21 anni	19,02	16,55	16,86	14,23
20-21 anni	18,03	15,69	15,51	13,50
19-20 »	17,55	14,01	15,09	12,05
18-19 »	16,24	13,04	13,97	11,22
OPERAI				
1ª categoria scelta:				
superiori ai 20 anni	17,93	13,69	15,42	11,77
18-20 »	17,43	11,47	14,99	9,86
16-18 »	15,43	10,80	13,27	9,29
1ª categoria e gruppo *A* discontinui:				
superiori ai 20 anni	17,93	13,69	15,42	11,77
18-20 anni	17,43	11,47	14,99	9,86
16-18 »	15,43	10,80	13,27	9,29
2ª categoria e gruppo *B* discontinui:				
superiori ai 20 anni	16,10	12,75	13,65	10,96
18-20 »	15,63	10,71	13,44	9,21
16-18 »	13,73	9,49	11,81	8,16
inferiori ai 16 anni	11,35	8,09	9,76	6,96
3ª categoria e gruppo *C* discontinui:				
superiori ai 20 anni	14,92	—	12,84	—
18-20 anni	13,94	—	11,99	—
16-18 »	11 —	—	9,46	—
inferiori ai 16 anni	8,34	—	7,17	—

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 ottobre 1960, n. **1435.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese per la produzione del ghiaccio e della neve e per l'esercizio di celle ed ambienti frigoriferi.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 11 giugno 1958, e relative tabelle, per i lavoratori addetti all'industria del freddo, stipulato tra l'Associazione Frigorifera Italiana, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, la Federazione Italiana Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari, l'Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari; e, in pari data, tra l'Associazione Frigorifera Italiana e la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Alimentazione;

Visto l'accordo per l'istituzione dei Collegi tecnici provinciali e nazionali per assegnazioni di categoria degli impiegati dell'industria alimentare e per l'attribuzione della qualifica impiegatizia, allegato al predetto contratto;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 71 del 13 aprile 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 11 giugno 1958, relativo ai lavoratori addetti all'industria del freddo, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, dell'accordo indicato nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese per la produzione del ghiaccio e della neve e per l'esercizio delle celle e degli ambienti frigoriferi.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 ottobre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 17 *novembre* 1960
Atti del Governo, registro n. 131, *foglio n.* 60. — VILLA

CONTRATTO NAZIONALE DELL'11 GIUGNO 1958 PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DEL FREDDO

in Roma, addì 11 *giugno* 1958.

tra

l'Associazione Frigorifera Italiana, rappresentata dal Consigliere cav. *Pietro Ghezzi* e dal dott. *Cesare Martin*,

con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del dott. *Danilo Pucci*

e

la F.I.L.I.A. rappresentata dal sig. *Peppino Dall'Aglio*, Segretario Generale,

e

la F.U.L.P.I.A., rappresentata dal Segretario Generale *Ugo Zino*,

e

la U.I.L.I.A. rappresentata dal Segretario Responsabile Nazionale sig. *Ferruccio Bigi*.

in Roma addì 11 *giugno* 1958

l'Associazione Frigorifera Italiana, rappresentata dal Consigliere cav. *Pietro Ghezzi* e dal dott. *Cesare Martin*

con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del dott. *Danilo Pucci*

e

la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Alimentazione, CISNAL, rappresentata dal Segretario Nazionale sig. *Francesco Nardeschi* assistito dal sig. *Verledo Guidi*

si è stipulato il presente contratto di lavoro che disciplina i rapporti fra le aziende esercenti la produzione del ghiaccio e della neve, l'esercizio di celle ed ambienti frigoriferi, ed i lavoratori in esse occupati.

PARTE PRIMA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAIA

Art. 1.

AFFISSIONE DEL CONTRATTO

Copia del presente contratto dovrà essere affissa in modo ben visibile.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai verrà effettuata tramite i competenti Uffici di collocamento in conformità delle norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI

Per essere assunto l'operaio dovrà presentare, oltre a quelli richiesti per legge, i seguenti documenti:

1) documento di identificazione;

2) libretto di lavoro e certificato di cui all'art. 6 della Parte IV, Comune;

3) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;

4) stato di famiglia se capo famiglia.

Inoltre è in facoltà dell'azienda richiedere all'operaio il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà pure dichiarare la sua residenza impegnandosi a segnalare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova di giorni 6 che potrà prolungarsi, d'accordo fra le parti, non oltre in ogni caso 12 giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso nè di indennità.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli lascerà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiuto.

L'operaio che, trascorso il periodo di prova, venga confermato o comunque non venga disdetto, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.

Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel quinquennio precedente.

Art. 5.

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE

Al termine del periodo di prova il datore di lavoro comunicherà per iscritto agli operai confermati in servizio:

1) la data di assunzione;

2) la categoria assegnata e le mansioni affidategli;

3) il trattamento economico.

Art. 6.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà, in qualsiasi momento, sottoporre l'operaio a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 7.

PRECEDENZE

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie o ai figli dell'operaio deceduto durante il rapporto di lavoro qualora lo richiedano particolari necessità familiari e sempre che questi abbiano i requisiti e la idoneità necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 8.

DONNE E FANCIULLI

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

In particolare si richiamano le disposizioni legislative contenute nell'art. 11 della legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con un massimo di otto ore giornaliere o 48 settimanali con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartito in non più di dieci ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 10.

RIPOSO PER I PASTI

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'articolo 9 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa non meno di una ora di sosta per la consumazione dei pasti. Agli operai che effettuino l'orario continuato di 8 ore, è concesso di consumare i pasti sul luogo di lavoro.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo le deroghe autorizzate dalla legge.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato in ore eccedenti l'orario normale di cui all'art. 9.

Il lavoro straordinario non deve essere abituale e normalmente non potrà superare le due ore giornaliere e le 12 settimanali. (Vedi tabella delle maggiorazioni n. 1).

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti di cui sopra, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per le industrie a carattere stagionale, nei periodi di intenso lavoro, è ammesso di derogare alla norma di cui al secondo comma.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6 (Vedi tabella delle maggiorazioni n. 5).

Nel caso in cui l'operaio che effettua il lavoro notturno (dalle 22 alle 6) prosegua la prestazione in orario straordinario, le ore di lavoro successive alle 6 antimeridiane, saranno retribuite come straordinario notturno. (Vedi tabella delle maggiorazioni n. 6).

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale. (Vedi tabella delle maggiorazioni n. 2).

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo dovrà essere preventimente autorizzato dalla Direzione.

Tabella delle maggiorazioni

1) Lavoro straordinario diurno	25 %
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40 %
3) Lavoro straordinario festivo oltre le otto ore	45 %
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	40 %
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso i turni	30 %
6) Lavoro straordinario notturno	40 %
7) Lavoro a turni notturni	12 %
8) Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	30 %

Le dette percentuali di maggiorazione saranno calcolate sugli elementi della paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito più contingenza), esclusa la indennità speciale.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, la maggiore assorbe la minore.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Si considerano giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensative di cui all'art. 12:

b) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno 1 gennaio
2) Epifania - 6 gennaio
3) S. Giuseppe - 19 marzo
4) Lunedì di Pasqua - mobile
5) Ascensione - mobile
6) Corpus Domini - mobile
7) SS. Pietro e Paolo - 29 giugno
8) Assunzione - 15 agosto
9) Ognissanti - 1 novembre
10) Immacolata Concezione - 8 dicembre
11) Natale - 25 dicembre
12) S. Stefano - 26 dicembre.

Per il trattamento delle festività infrasettimanali di cui al punto *b*) valgono le norme di legge.

c) Il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Limitatamente alla festività del S. Patrono qualora essa coincida con la domenica o con altra giornata festiva, le Associazioni Territoriali degli Industriali ed i Sindacati Provinciali di categoria dei Lavoratori determineranno, di comune accordo, entro il mese di gennaio di ciascun anno, la sua sostituzione con altra giornata.

In caso di prestazione di lavoro nella festività del S. Patrono sarà corrisposta, oltre alla retribuzione prevista per le festività infrasettimanali, la intera paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza, più indennità speciale) per le ore lavorate senza la maggiorazione del lavoro festivo.

Nel caso di assenza dovuta a malattia o infortunio, nei giorni festivi di cui ai punti *b*) e *c*), l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato malato od infortunato.

Art. 14.

FESTIVITÀ NAZIONALI

Si considerano come festività nazionali quelle riconosciute per tali dallo Stato.

Per il trattamento economico restano ferme le norme di legge e gli accordi interconfederali in materia.

Art. 15.

SOSPENSIONI DEL LAVORO

La sospensione del lavoro per riduzione o interruzione di attività quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti ed entro i limiti del presente contratto.

Art. 16.

INTERRUZIONI DEL LAVORO

In caso di interruzioni di breve durata a causa di forza maggiore e comunque non dipendenti dalla volontà dell'operaio, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata. In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 60 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza. Lo stesso trattamento vale anche per i cottimisti.

Art. 17.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 18.

DETERMINAZIONE CATEGORIE

Per l'esatta classificazione delle categorie degli operai, si fa riferimento all'accordo aggiuntivo che fa parte integrante del presente contratto (vedi Parte V Accordo Aggiuntivo).

Art. 19.

APPRENDISTATO

E' apprendista colui che viene assunto in età fra i 14 ed i 18 anni per acquistare la capacità necessaria per diventare operaio qualificato attraverso il tirocinio praticato ed una preparazione teorica.

E' consentita l'assunzione di tale personale come apprendista fino ad una età massima di 20 anni.

Per gli apprendisti che abbiano già effettuato un periodo di apprendistato non inferiore a tre mesi consecutivi presso altre aziende, con lavorazioni similari esplicando mansioni analoghe a quelle alle quali debbono essere adibiti nella nuova azienda, il periodo di apprendistato così compiuto verrà computato ai fini della durata dell'apprendistato stesso, sempre che non sia intercorsa una interruzione superiore ai 12 mesi.

Nel caso in cui la interruzione di cui sopra sia dovuta a chiamata alle armi per servizio militare di leva (ferme restando le norme di cui all'art. 35) la interruzione stessa sarà pari alla durata del servizio militare per obblighi di leva.

I giovani sono ammessi all'assunzione in qualità di apprendista fino alle età massime sopra indicate, salvo che non risulti applicabile il comma precedente.

La durata dell'apprendistato non potrà superare i tre anni.

L'apprendista di età superiore ai 17 anni, che abbia compiuto la metà del periodo di apprendistato, può essere ammesso alla prova d'arte ed, in caso di risultato positivo, avrà diritto al passaggio alla rispettiva categoria.

Il datore di lavoro ha il dovere:

a) di curare, e di far curare dai suoi dipendenti l'addestramento pratico dell'apprendista;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o mestiere che è oggetto dell'apprendistato;

c) di accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi necessari perchè frequenti i corsi per la sua formazione professionale, ai sensi degli articoli 16 e 17 della legge 19 gennaio 1955, n. 25.

Art. 20.

PASSAGGIO DI CATEGORIA E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione di salario. All'operaio che sia destinato a compiere mansioni di categoria superiore alla propria, dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso il periodo di sei settimane lavorative e continuative nel disimpegno di mansioni di categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio a tutti gli effetti, alla categoria superiore salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, nei quali casi il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Nel caso in cui la ditta ritenga necessario procedere a passaggio di categoria di operai in servizio, l'effettivo esercizio di mansioni superiori per un periodo eccedente le 6 settimane di cui al comma precedente, costituirà, a parità di meriti, titolo di precedenza.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

L'operaio che esplichi con carattere di continuità più mansioni corrispondenti a categorie diverse verrà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione prevalente.

Art. 21.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Art. 22.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai, all'atto del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1° gennaio 1944, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

al compimento del 10° anno: 125 ore di retribuzione globale;

al compimento del 20° anno: 250 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Ai fini del computo delle anzianità pregresse al 1° gennaio 1944, agli effetti della maturazione dei premi di cui al presente articolo in armonia con quanto previsto dal precedente contratto collettivo nazionale 12 marzo 1949, si stabilisce che le anzianità comunque risultanti residue alla data del 31 dicembre 1943 (intendendo come tali quelle che per non aver raggiunto i termini previsti per la maturazione dei premi non sono state liquidate) saranno computate nella misura del 50 % e si aggiungeranno alle anzianità che maturano successivamente al 1° gennaio 1944.

Vedi prontuario per il pagamento dei premi di anzianità (Allegato IV).

Comunque il cumulo dei premi di anzianità previsti dal presente articolo e di quelli di cui al terzo comma dell'art. 22 del Contratto Nazionale 12 marzo 1949 non potrà superare per ogni operaio le 375 ore.

Chiarimento a verbale.

Le parti danno atto che l'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità non deve essere stata interrotta da risoluzioni del rapporto di lavoro, salvo naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dall'azienda con riconoscimento di anzianità pregressa.

Art. 23.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato secondo le consuetudini dell'azienda mediante buste o altri stampati individuali sui quali saranno specificati i singoli elementi di competenza e le eventuali ritenute, indicando il periodo di paga cui si riferiscono.

Di eventuale cambiamento delle modalità consuetudinarie di pagamento l'azienda darà congruo preavviso.

Nel caso che il pagamento non avvenga settimanalmente gli operai avranno un acconto settimanale corrispondente a circa il 90 % della retribuzione maturata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro tre giorni da quello della corresponsione della retribuzione, affinchè il competente Ufficio possa provvedere all'immediato conguaglio delle differenze.

Trascorso tale periodo di tre giorni, le differenze saranno accreditate sul conto relativo al periodo successivo.

In caso di contestazioni sulla retribuzione o su taluni elementi costitutivi della stessa, all'operaio dovrà essere corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 24.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie retribuite con la retribuzione complessiva (paga base più aumenti di merito più contingenza, più indennità speciale) nella misura di .

dal 1° al 7° anno compiuto di anzianità: 12 giorni (96 ore);

dall'8° al 15° anno compiuto di anzianità: 14 giorni (112 ore);

dal 16° al 19° anno compiuto di anzianità: 16 giorni (128 ore);

oltre il 20° anno compiuto di anzianità: 18 giorni (144 ore).

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, secondo le esigenze del lavoro.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento sarà effettuato in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

In caso di ferie collettive e in caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie spetteranno tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di anzianità maturati.

Art. 25.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del Natale gli operai avranno diritto alla corresponsione di una gratifica di ammontare pari a 200 ore di retribuzione globale di fatto, da pagarsi qualche giorno prima della ricorrenza.

Per retribuzione globale di fatto deve intendersi la paga base più eventuali aumenti di merito più la indennità di contingenza, più la indennità speciale. Per gli operai retribuiti ad incentivo, si farà riferimento al guadagno medio dell'ultimo trimestre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, gli operai avranno diritto alla corresponsione di un dodicesimo di gratifica per ogni mese di servizio, arrotondando ad un mese le frazioni superiori a 15 giorni.

Art. 26.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo, su richiesta dell'operaio, accordi forfettari fra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore, le ore di effettivo viaggio eccedenti le otto ore, saranno compensate con il 50 % della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero, di cui all'art. 9, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro all'operaio salvo conguaglio alla fine della trasferta.

Dichiarazione a verbale.

Il presente articolo non si applica al personale viaggiante addetto ai trasporti ed alle operazioni conseguenti, il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Art. 27.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta e sito in diversa località, sempreché tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza e stabile dimora, verrà corrisposto l'importo — previamente concordato con l'azienda — della spesa per mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta: se capo famiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione; se senza congiunti a carico che lo seguono nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto — sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi restano a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di licenziamento, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, alle ferie ed alla gratifica natalizia maturate.

Art. 28.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'operaio che, su richiesta dell'azienda, usa la propria bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 29.

PRESTITI

Quando l'operaio si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla Direzione dell'Azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate con ritenute settimanali normalmente corrispondenti al 10 % del prestito stesso.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il prestito precedente.

Art. 30.

PERMESSI

Il datore di lavoro potrà concedere agli operai che ne facciano richiesta, per giustificati motivi, brevi permessi non retribuiti senza interruzione di anzianità.

Detti permessi potranno anche, su richiesta dell'operaio, essere considerati in conto ferie.

Art. 31.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio di operai di ambo i sessi, si richiamano gli accordi interconfederali e le disposizioni di legge.

Il congedo matrimoniale, retribuito in virtù di tali disposizioni, sarà prorogato di due giorni di congedo anch'essi retribuiti ed eventualmente, dietro accordo fra le parti e semprechè le esigenze tecniche lo permettano, di altri due giorni di congedo senza retribuzione. Tali maggiori concessioni saranno assorbite in caso di eventuali miglioramenti delle disposizioni vigenti fino al pareggiamento.

Art. 32.

MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, n. 860 e al regolamento di attuazione della stessa approvato con decreto del Presidente della Repubblica 21 maggio 1953, n. 568.

Art. 33.

MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla ditta entro 24 ore, salvo casi di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito l'invio del certificato medico di prima visita.

L'azienda potrà far controllare lo stato di malattia in ogni sua fase da un medico di sua fiducia.

Per il periodo di assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova, ferma restando la corresponsione degli assegni nella misura e per la durata prevista dal competente Istituto e dalle disposizioni vigenti per gli assegni familiari avrà diritto alla conservazione del posto con il riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti fino ad un termine massimo di:

mesi 6 per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 5 anni compiuti;

mesi 8 per gli operai con anzianità ininterrotta da 5 a 15 anni compiuti;

mesi 10 per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 15 anni compiuti.

Trascorso il termine massimo sopra precisato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della infermità o dei suoi postumi, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento (compreso il preavviso).

L'operaio che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia, non si presenta al lavoro sarà considerato dimissionario.

Chiarimento a verbale.

La conservazione del posto per gli operai stagionali è limitata al periodo massimo di quattro mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per malattie o per infortunio non sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 34.

INFORTUNI SUL LAVORO

Ogni infortunio sul lavoro di natura anche leggera, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio capo diretto, il quale provvederà affinchè sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

Durante la degenza dovuta a causa di infortunio l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per i periodi previsti dall'art. 33 (malattia ed infortunio non sul lavoro).

Resta pertanto convenuto che la conservazione del posto sarà esclusa per gli operai non ammessi a prestazioni da parte dell'Istituto assicuratore.

L'operaio che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Nel caso in cui l'operaio infortunato non sia più in grado, a causa dei postumi invalidanti di espletare le sue normali mansioni l'azienda esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Gli operai infortunati mantenuti in servizio ai sensi del comma precedente saranno compresi nel numero degli invalidi del lavoro da assumere a norma di legge.

Chiarimento a verbale.

La conservazione del posto per gli operai stagionali eventualmente infortunati sul lavoro è limitata al periodo di quattro mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per infortunio sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 35.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, per l'operaio che abbia almeno tre mesi di anzanità, e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità. Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa del congedo, l'operaio, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario l'operaio si intenderà dimissionario dalla data della chiamata o del richiamo alle armi.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 44 o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

giorni 6 (48 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 4 anni compiuti;

giorni 12 (96 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei predetti termini, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della paga normale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla paga normale di fatto per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

A tutti gli effetti del presente contratto il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli la paga normale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

Art. 37.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento esclusi i casi previsti dall'art. 44 dà diritto all'operaio a percepire una indennità — ragguagliata alla retribuzione globale di fatto — nella seguente misura:

a) giorni 6 (48 ore) per ogni anno di anzianità fino al 5° anno compiuto;

b) giorni 10 (80 ore) dal 6° al 10° anno compiuto;

c) giorni 12 (96 ore) dall'11° al 18° anno compiuto;

d) giorni 15 (120 ore) oltre il 18° anno compiuto.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente al 31 dicembre 1947; l'anzianità già maturata a tale data verrà peraltro calcolata agli effetti dell'applicazione delle maggiori indennità di cui ai punti: *a*), *b*), *c*) e *d*) del presente articolo.

Per l'anzianità maturata al 31 dicembre 1947 si aggiungerà al numero di giorni previsti dal precedente contratto nazionale di categoria (1), mezza giornata per ogni anno di anzianità per i primi due scaglioni ed una giornata per il terzo scaglione.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese.

Art. 38.

DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1) il 50 % per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti, salvo quanto detto al successivo comma,

2) il 75 % per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;

3) il 100 % per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti.

Per poter avere diritto alla competenza di cui al punto 1) il lavoratore dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio; se apprendista deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intero trattamento di cui al punto 3) è dovuto anche ai dimissionari per causa d'infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio, o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna

Art. 39.

CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro dovrà corrispondere agli aventi diritto, a norma delle disposizioni del Codice civile (art. 2122), quanto sarebbe spettato all'operaio in caso di licenziamento, compreso il preavviso.

Art. 40.

REGOLAMENTO DI FABBRICA

La disciplina del lavoro sarà regolata oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno (Regolamento di Fabbrica), che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutti gli operai. Detto Regolamento non potrà contenere norme in deroga od in contrasto con gli articoli del presente contratto.

---

(1) Il precedente Contratto Nazionale di Categoria è quello stipulato in Roma il 10 dicembre 1939 che all'art. 30 prevede le seguenti indennità:

a) per i primi 4 anni di anzianità: due giorni (16 ore) di salario per ogni anno compiuto di anzianità ininterrotta presso l'Azienda;

b) per gli anni dal 5° al 15° incluso: tre giorni (24 ore) di salario per ogni anno compiuto;

c) per gli anni successivi: quattro giorni (32 ore) di salario per ogni anno compiuto.

Art. 41.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dalla organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori impronteranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda dovrà curare di mettere gli operai in condizione di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto ad ubbidire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 42.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli operai saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o alle altre norme di cui all'art. 40 o alle disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione saranno i seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino a 3 ore di normale retribuzione;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni di effettivo lavoro;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 44.

Art. 43.

AMMONIZIONE - MULTA - SOSPENSIONE

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno inflitte nei casi di prima mancanza; la multa, nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva di mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestono carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno infliggersi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione l'operaio:

1) che non si presenti al lavoro senza giustificato motivo, od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità a richiederla;

2) che ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione;

3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure che lo esegua con negligenza;

4) che arrechi, per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;

5) che sia trovato addormentato;

6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;

7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcooliche nello stabilimento;

8) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso l'operaio verrà inoltre allontanato;

9) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempre che il litigio non assuma carattere di rissa;

10) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, sempre che si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;

11) che occulti scarti di lavorazione;

12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;

13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del Regolamento Interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, sempre che gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 44

LICENZIAMENTO PER CAUSE DISCIPLINARI

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto, per le mancanze più gravi, ed in via esemplificativa, nei seguenti casi:

a) con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non della indennità di licenziamento:

1) rissa o via di fatto nello stabilimento;

2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;

3) gravi offese verso i compagni di lavoro;

4) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;

5) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbrature di schede;

6) recidiva nella mancanza di cui al punto 12) dell'art. 43;

7) recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;

b) senza preavviso e senza indennità di licenziamento:

1) furto;

2) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;

3) danneggiamento volontario di impianti o di materiali;

4) trafugamento o rivelazioni di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzione degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;

5) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;

6) atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;

7) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;

8) concorrenza sleale;

9) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;

10) insubordinazione grave verso i superiori.

Chiarimento a verbale.

Resta inteso che le disposizioni di cui al punto 12) dell'art. 43 e punto 4) dell'art. 44-*a*) riguardano la consumazione dei prodotti o merci nei reparti di lavorazione, confezione o custodia cui il dipendente che commetta la mancanza è addetto.

L'asportazione dei prodotti o merci da parte dei dipendenti addetti ad un reparto diverso da quello in cui viene effettuata la lavorazione, la confezione, o la custodia dei prodotti stessi, rientra invece nella disposizione di cui al punto primo dell'art. 44-*b*).

Art. 45.

TUTELA IGIENICA DEI LAVORATORI

Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riferimento alle norme di legge presenti e future.

Art. 46.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni contraenti considerano l'istruzione professionale come uno dei lori principali doveri e riconoscono la necessità di dare come mezzo essenziale ad essa il maggiore impulso per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare il loro rendimento nella produzione.

Art. 47.

UTENSILI DI LAVORO

L'operaio riceverà dall'azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile degli utensili che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizioni di poterli conservare.

Qualora l'operaio dovesse usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda, riceverà una indennità da concordarsi direttamente fra le parti.

Art. 48.

SPOGLIATOI

Nell'azienda dovrà essere adibito a spogliatoio un locale adatto.

Questo locale dovrà rimanere chiuso durante l'orario di lavoro. Le aziende, ove esigenze tecniche ed ambientali lo permettano, metteranno a disposizione degli operai degli armadietti in cui gli operai stessi potranno conservare, chiusi con loro mezzi, gli effetti.

Art. 49.

VISITE DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita personale all'uscita dello stabilimento.

Le visite personali devono essere effettuate da personale di ciò debitamente incaricato e saranno eseguite individuamente in forma appartata; per le donne, con l'intervento esclusivo di personale femminile.

Art. 50.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra loro e non si cumulano con alcun altro trattamento.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni individuali più favorevoli, che dovranno essere mantenute *ad personam* anche se derivanti da accordi aziendali e locali, i quali vengono sostituiti dal presente contratto.

PARTE SECONDA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE INTERMEDIE (ex equiparati)

Art. 1.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Ai lavoratori intermedi definiti e ripartiti in categorie in base alle norme dei concordati interconfederali (art. 31 e art. 32, primo e secondo comma) del concordato 23 maggio 1946 per l'Italia Centro-Meridionale e art. 3 del concordato 27 ottobre 1946 per l'estensione alle provincie dell'Italia Settentrionale dei criteri per la identificazione e classificazione degli appartenenti alle categorie intermedie — già chiamati equiparati — previsti dal citato accordo 23 maggio 1946 si applicano le disposizioni della presente regolamentazione.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli intermedi è regolata dalle disposizioni di legge e dagli eventuali accordi interconfederali e verrà comunicata all'interessato con la specificazione della categoria a cui il lavoratore viene assegnato.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine. Tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui al successivo art. 16, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di due mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui il lavoratore fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione della attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a tre mesi. Tale periodo non è protraibile nè rinnovabile.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione. In tale periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può essere chiesta da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità e il lavoratore avrà diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non provveda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano — trascorsi i termini previsti dalle relative disposizioni — anche per il periodo di prova.

Art. 5.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI DELLA REGOLAMENTAZIONE OPERAIA

Per gli istituti che non sono previsti nella presente regolamentazione si fa riferimento alle norme corrispondenti della regolamentazione operaia, in quanto non contrastino con quelle contenute nella presente regolamentazione.

In particolare per i seguenti istituti si intendono integralmente richiamate le norme previste per gli istituti stessi della regolamentazione degli operai:

affissione contratti; documenti; visita medica; donne e fanciulli; riposo per i pasti; riposo settimanale; giorni festivi e festività infrasettimanali; festività nazionali; recuperi; passaggi di categoria e cumulo di mansioni; donne adibite a lavori maschili; trasferte; trasferimenti; indennità di bicicletta; prestiti; permessi; maternità; chiamata alle armi per obblighi di leva e richiamo alle armi; casi di morte; regolamento di fabbrica; disciplina aziendale; provvedimenti disciplinari; ammonizione; multa; sospensione; licenziamento per cause disciplinari; tutela igienica dei lavoratori; utensili da lavoro; istruzione professionale; visite d'inventario e visite personali; inscindibilità delle disposizioni del contratto.

Art. 6.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE MENSILE

Per quanto riguarda la corresponsione della retribuzione mensile (ivi compresa l'indennità di contingenza) si fa riferimento all'art. 15 della parte impiegati (parte III).

Art. 7.

RETRIBUZIONE MENSILE

I minimi mensili contrattuali in vigore al 1° giugno 1958, risultano dalla apposita tabella allegata.

Art. 8.

FERIE

Il lavoratore intermedio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione (paga mensile, contingenza e indennità speciale) non inferiore a:

in caso di anzianità di servizio fino a 5 anni: 13 giorni lavorativi; da oltre 5 fino a 14: 16 giorni lavorativi; da oltre 14 fino a 20: 18 giorni lavorativi; oltre i 20 anni: 22 giorni lavorativi.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi: nel fissare l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, degli eventuali desideri del lavoratore.

Il periodo di ferie eccedente quello goduto dalle maestranze potrà a seconda delle esigenze del lavoro, essere concesso anche in modo non continuativo.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate; in caso di risoluzione nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 9.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD INTERMEDIO

In caso di passaggio da operaio ad intermedio, l'interessato avrà diritto all'indennità di licenziamento che gli compete in base alle norme della allegata regolamentazione operaia e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica.

Tuttavia, ai fini dell'applicazione dei vari istituti contrattuali previsti dalla presente regolamentazione che graduano i benefici in rapporto all'anzianità del lavoratore nell'azienda (con esclusione di quanto riguarda l'indennità di anzianità per la quale è prevista apposita regolamentazione) all'intermedio sarà computata una maggiore anzianità convenzionale pari al 33 % del servizio prestato presso la stessa azienda con qualifica di operaio.

Il passaggio si considererà anche iniziato « ex novo » con la nuova qualifica di intermedio ai particolari effetti degli aumenti periodici di anzianità.

Per gli operai che, successivamente al 1° marzo 1949 vengono passati alla qualifica di intermedio e nei cui confronti si interrompa quindi il decorso del primo o del secondo decennio di continuato servizio come operaio necessario per la concessione del primo o del secondo premio di anzianità, a norma dell'art. 22 della allegata regolamentazione per gli operai, ma che abbiano compiuto, rispettivamente, almeno 5 anni di anzianità quale operaio (agli effetti del primo premio) e 15 anni, (per il secondo premio) si procederà come segue:

a) si determinerà l'entità del premio alla data del passaggio di categoria calcolandola in base alla retribuzione percepita alla data dell'anzidetto passaggio e in relazione agli anni di servizio prestato fino a tale data;

b) l'ammontare come sopra determinato sarà però liquidato — in relazione alla natura specifica dell'istituto del premio di anzianità agli operai — al compimento del 10° o del 20° anno di anzianità di servizio complessivo nell'azienda sia in qualità di operaio che in quella di intermedio.

Norma transitoria per la applicazione del presente articolo. — Ai lavoratori che al 1° marzo 1949 sia già attribuita la qualifica di intermedio qualora abbiano presso la stessa azienda acquisito una anzianità di servizio in qualità di operai che avrebbe dato loro diritto alla concessione del premio di anzianità previsto dall'art. 22 della regolamentazione operaia, l'anzianità stessa sarà calcolata ai fini della concessione del premio con le stesse modalità avanti stabilite per coloro che passano alla categoria di intermedio successivamente al 1° marzo 1949.

Resta esclusa da ogni calcolo relativo all'anzianità di servizio ai fini della concessione del premio di anzianità, l'anzianità di servizio per la quale il lavoratore abbia diritto agli aumenti periodici di anzianità previsti dall'art. 22 della regolamentazione operaia.

Chiarimento a verbale.

Resta inteso che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del compimento del 10° o del 20° anno di anzianità l'indennità di cui sopra non dovrà essere corrisposta non essendosi maturata l'anzianità necessaria per il diritto al premio.

Art. 10.

PASSAGGIO DA INTERMEDIO A IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'intermedio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento:

a) agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad 1/5 della precedente anzianità maturata presso l'azienda;

b) agli effetti delle ferie e della malattia di una maggiore anzianità convenzionale pari al 50 % della anzianità maturata come intermedio.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per la regolamentazione del lavoro straordinario, notturno e festivo valgono le disposizioni dell'art. 12 della collegata regolamentazione per gli appartenenti alle categorie operaie salvo per quel che concerne il calcolo della quota oraria di retribuzione sulla quale si applicano le maggiorazioni previste dal citato art. 12 della regolamentazione operaia che verrà effettuato dividendo per 180 la retribuzione mensile (paga mensile o contingenza).

Art. 12.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli intermedi per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito individuale, ad una maggiorazione della paga mensile nella misura di:

a) 4 % per il primo e secondo biennio di anzianità;

b) 5 % per i bienni dal terzo all'ottavo.

Tali aliquote, per anzianità maturata fino al 14 giugno 1952 sono calcolate sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'intermedio; per l'anzianità maturata dopo tale data invece l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'intermedio, anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti da aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità — per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio dell'intermedio di seconda categoria o grado alla prima categoria o grado (passaggio che intervenga successivamente all'entrata in vigore del presente contratto) la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati nella precedente categoria o

grado sarà riportata nella misura del 33 % in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria o grado.

Per quanto riguarda la quota di rivalutazione sugli scatti di anzianità precedentemente al 1° giugno 1952 si fa riferimento all'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Dichiarazione a verbale.

Le parti si incontreranno ancora per completare il coordinamento della particolare disciplina di categoria concernente gli aumenti periodici di anzianità con le norme di cui all'art. 2 dell'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Art. 13.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà una gratifica pari alla retribuzione mensile (paga mensile e contingenza) percepita dall'intermedio. La corresponsione di tale gratifica avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dalla presente regolamentazione saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 14.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, il lavoratore, non in prova, avrà diritto al seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda senza risoluzione del rapporto di lavoro	Conservazione del posto (in mesi)	Corresponsione dell'intera retribuzione mensile fino a mesi	Corresponsione di metà retribuzione mensile per altri mesi
a) fino a tre anni compiuti	3	1	2
b) da olte 3 anni fino a 6 anni compiuti	4	1½	2½
c) da oltre 6 anni fino a 12 anni compiuti	6	2	4
d) da oltre 12 anni in poi	8	2½	5½

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia da medici di sua fiducia.

Qualora la malattia perduri oltre il termine sopra indicato è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo al lavoratore quanto compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Analogamente nel caso in cui, per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizione di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto, su richiesta del lavoratore, con la corresponsione della indennità di licenziamento di cui all'art. 16 della presente regolamentazione. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora il lavoratore, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso durante 12 mesi consecutivi i limiti massimi rispettivamente sopra previsti nella tabella alle lettere *a*), *b*), *c*) e *d*).

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 33%.

Art. 15.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio compiuti:

20 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

15 giorni di calendario per il lavoratori di 2ª categoria intermedi;

b) per i lavoratori che hanno superato i 5 anni di servizio e fino a 10 anni compiuti:

45 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

30 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

c) per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio compiuti:

60 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

45 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi.

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 33 %.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato e non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta a sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso la azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dall'azienda in rapporto alle esigenze della stessa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 16.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 44 della regolamentazione per gli operai, al lavoratore compete, per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione della qualifica di intermedio (e in ogni caso con decorrenza non anteriore a quella stabilita dagli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946 rispettivamente per l'Italia Settentrionale e l'Italia Centro-Meridionale), una indennità di 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso l'azienda.

Per l'anzianità successiva al 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza e l'indennità speciale.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi. Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'anzianità si fa riferimento all'art. 2121 C. C.

Art. 17.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte al lavoratore, che abbia compiuto almeno un anno di anzianità ininterrotta, le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'art. 16:

fino a 5 anni di anzianità 50 %;
oltre i 5 e fino a 10 anni 75 %;
oltre i 10 anni di anzianità 100 %.

Verrà corrisposta la intera indennità di cui all'art. 16 nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità o compimento dei 60 anni per gli uomini e dei 55 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste di cui all'art. 3 della Parte IV comune.

Art. 18.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI PARTICOLARI DEGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI

Si intendono integralmente richiamate le norme previste all'art. 6 per quel che concerne lo stato giuridico, il trattamento ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi e le condizioni di miglior favore di cui al quinto comma, e all'art. 8 (conservazione delle condizioni individuali di miglior favore) contenute nell'accordo interconfederale 30 marzo 1946 per le aziende dell'Alta Italia e rispettivamente all'art. 31, primo comma, e 33 dell'accordo 23 maggio 1946 per le aziende dell'Italia Centro-Meridionale.

PARTE TERZA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie, in quanto ne sia già in possesso, ed i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie ed ai figli dell'impiegato deceduto durante il rapporto di lavoro presso l'azienda; sempre che questi abbiano la idoneità e i requisiti necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà in qualsiasi momento sottoporre l'impiegato a visita medica da parte del medico di fiducia della azienda stessa.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine: tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizoini regolanti il rapporto a tempo in determinato, quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque agli effetti dell'indennità di cui all'art. 32 si considera come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza, limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1ª *categoria* - impiegati di concetto con funzioni di rettive (tecnici, amministrativi).

Svolgono tali funzioni gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici, che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o dai titolari della medesima.

2ª *categoria* - impiegati di concetto (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

3ª *categoria* - impiegati di ordine (suddivisi in gruppo *A* e gruppo *B*) (tecnici, amministrativi).

Appartengono al gruppo *A* della 3ª categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali richiedano particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Appartengono al gruppo *B* della 3ª categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali non richiedano in modo particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie sopra indicate, nonchè quelle concernenti la attribuzione della qualifica impiegatizia, non definite in sede aziendale, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico disciplinato dalle norme previste dall'annesso regolamento che fa parte integrante del presente contratto. (Vedi Allegato V).

Art. 5.

LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati (o i diplomati di scuole medie superiori) in specialità tecniche o amministrative inerenti all'industria, che vengono assunti in data successiva a quella di stipulazione del presente contratto non potranno essere assegnati a categorie inferiori alla 2ª, sempre che siano adibiti a mansioni inerenti alle loro specialità professionali.

Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto all'azienda all'atto dell'assunzione.

Il presente articolo non intende modificare la categoria che gli impiegati in servizio rivestono alla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di 1ª categoria ed a tre mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse nè la protrazione nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Per gli impiegati amministrativi di 2ª e 3ª categoria il periodo di prova sarà ridotto a due mesi, quando l'impiegato abbia già prestato servizio per un periodo superiore a due anni nelle stesse mansioni in altre aziende industriali.

Art. 7.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato in relazione alle esigenze aziendali, può assere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non importi alcun peggioramento economico, nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima stabilita della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria o di tre mesi nel disimpegno di mansioni di altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzioni a tutti gli effetti di altri impiegati assenti per malattia, ferie, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 20 giorni e per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purchè la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di mesi dodici per il passaggio alla 1ª categoria e di mesi sei per il passaggio alle altre categorie.

Art. 8.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengono affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza e sia svolta con continuità.

Art. 9.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a 9 mesi per ogni tre anni di anzianità di servizio compiuta in qualità di operaio.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge, con un massimo di otto ore giornaliere o 48 settimanali, con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartito in non più di 10 ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento e nelle immediate adiacenze, per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Per ogni ora di lavoro compiuta dall'impiegato oltre le 44 e fino alle 48 settimanali e per i discontinui oltre le 56 e fino alle 60 settimanali, l'azienda corrisponderà all'impiegato stesso, in aggiunta alla sua retribuzione, metà della quota oraria di stipendio mensile esclusa la contingenza (e cioè stipendio minimo tabellare, eventuale scatto di anzianità, eventuale superminimo, eventuale aumento di merito individuale ed eventuale terzo elemento), che verrà determinata dividendo lo stipendio mensile sopradetto per 180.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla Direzione dell'Azienda.

Per il personale contemplato nella tabella delle lavorazioni stagionali (approvata con R. D. 10 settembre 1923, n. 1957 e successivi) il compenso previsto dal comma quarto del presente articolo non verrà corrisposto, limitatamente ai periodi indicati dalla citata tabella.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 10 della presente regolamentazione e cioè otto ore giornaliere o quarantotto settimanali e di dieci ore giornaliere o sessanta settimanali per i discontinui e per gli addetti al lavoro di semplice attesa o custodia. Sono fatte salve le deroghe e le eccezioni di legge.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato potrà esimersi dall'effettuare, entro i limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne e i fanciulli.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondersi, oltre la normale retribuzione sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno . . . . . 36 %
b) lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo) . . . . 60 %
c) lavoro straordin. festivo (oltre le 8 ore) 80 %
d) lavoro festivo eseguito nelle festività infrasettimanali . . . . 60 %
e) lavoro festivo eseguito nelle festività nazionali . . . . 60 %
f) lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni . . . . 45 %
g) lavoro straordinario feriale notturno . . 60 %
h) lavoro straordinario festivo notturno (oltre le 8 ore) . . . . 85 %
i) lavoro a turni notturni . . . . . . 10 %

Le dette percentuali di maggiorazione saranno applicate sulla quota oraria di stipendio, ottenuta dividendo per 180 lo stipendio mensile (e cioè il minimo tabellare di stipendio, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale merito individuale ed eventuale terzo elemento, più la contingenza).

Art. 12.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale.

Per il trattamento delle festività infrasettimanali e nazionali si fa riferimento alle norme interconfederali e legislative.

Limitatamente ad una delle festività infrasettimanali qualora coincida con la domenica o altra giornata festiva, essa sarà sostituita con la giornata che allo stesso titolo verrà stabilita per le categorie operaie.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dello stabilimento.

In caso di modificazione dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Art. 13.

FERIE

L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

15 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio fino a 1 anni;

18 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 5 anni fino a 10 anni;

24 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 11 anni fino a 20 anni;

28 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio oltre i 20 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo: nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno l'impiegato, non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 14.

PERMESSI - CONGEDI MATRIMONIALI

Le assenze debbono essere immediatamente giustificate all'azienda, salvo casi di giustificato impedimento.

All'impiegato che ne faccia domanda l'azienda può accordare, a suo esclusivo giudizio, permessi di breve congedo, per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con le specificazioni degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Qualora l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà superare il 10 % della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 %.

Tale aliquota, per l'anzianità maturata fino al 14 giugno 1952 è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato; per l'anzianità maturata dopo tale data invece l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato, anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 10 bienni per ogni categoria.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito nè, i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità — per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati in servizio al 1° gennaio 1948 verrà riconosciuta agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937 con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età o di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici di cui al precedente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50 % in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo *B* al gruppo *A* della 3ª categoria) non costituisce un passaggio di categoria agli effetti del precedente comma. Per quanto riguarda le quote di rivalutazione sugli scatti di anzianità precedentemente al 1° giugno 1952, si fa riferimento all'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Dichiarazione a verbale.

Le parti si incontreranno ancora per completare il coordinamento della particolare disciplina di categoria concernente gli aumenti periodici di anzianità con le norme di cui all'art. 2 dell'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Art. 17.

INDENNITÀ MANEGGIO DANARO - CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di danaro per pagamenti e riscossioni, con responsabilità, per errori, anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7 % del minimo di stipendio della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un Istituto di credito.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 18.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'impiegato che, su richiesta dell'azienda, usa la propria bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile, da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Le Associazioni Nazionali potranno stabilire una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente provenendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti Associazioni sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 20.

PRESTITI

Quando l'impiegato si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla Direzione dell'Azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà essere restituito, con le modalità concordate dalle parti interessate, con ritenute per ogni periodo di paga, normalmente corrispondenti al 10 % del prestito stesso.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il debito precedente.

Art. 21.

TREDICESIMA MENSILITA

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dall'impiegato. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Art. 22.

TRASFERTE

All'impiegato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Le ore di viaggio eccedenti le otto saranno retribuite con il 50 % della quota oraria di stipendio e contingenza, calcolata con le modalità di cui al comma 7 dell'art. 11 della presente regolamentazione. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese, o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo tra l'azienda e l'impiegato.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero di cui all'art. 10, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

Art. 23.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano alla nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento, se licenziato, avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di 1ª e 2ª

categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato e tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio. In tali casi l'impiegato che non accetti il trasferimento stesso, verrà considerato dimissionario.

Qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, l'impiegato avrà diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari, (mobilio, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una indennità pari a mezza mensilità all'impiegato celibe senza congiunti conviventi a carico, e una mensilità all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione dei contratti di affitto, luce, gas ed altri analoghi, regolarmente registrati e denunciati al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tali indennizzi.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente all'impiegato.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 24.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati, e il perimetro del più vicino abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 25.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela della impiegata durante lo stato di gravidenza e puerperio, l'azienda deve conservare il posto all'impiegata per un periodo di due mesi prima della data presunta del parto e di cinque mesi dopo tale evento.

L'azienda corrisponderà all'impiegata l'intera retribuzione durante i primi tre mesi di assenza, e metà retribuzione per i successivi tre mesi fatta deduzione di quanto essa percepisca per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Qualora durante il periodo di cui al primo comma intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 26 della presente regolamentazione, quando risultino più favorevoli alla impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso della anzianità di servizio per il periodo suddetto.

Art. 26.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

All'impiegato non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o malattia, sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda senza risoluzione del rapporto di lavoro	Conservazione del posto (in mesi)	Corresponsione della retribuzione mensile fino a mesi	Corresponsione di mezza retribuzione mensile per altri mesi
a) fino a tre anni compiuti	4½	1½	3
b) da oltre 3 anni a 6 anni comp.	6	2	4
c) da oltre 6 anni a 12 anni comp.	9	3	6
d) da oltre 12 anni	12	4	8

Cesseranno per l'azienda gli obblighi della conservazione del posto di cui alla precedente tabella, qualora l'impiegato raggiunga, in complesso, durante un anno di calendario, i limiti massimi previsti alle lettere *a*) e *b*), durante un anno e mezzo per il caso previsto alla terra *c*), e durante un biennio per il caso previsto dalla lettera *d*) anche in caso di diverse malattie.

Uguale diritto spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà un trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto di impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento, di cui all'art. 32. Ove ciò non avvenga e la azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di li enziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato o dei suoi familiari, valgono le disposizioni contrattuali o di legge vigenti.

Art. 27.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'anzianità.

Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'impiegato, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario l'impiegato si intenderà dimissionario alla data della chiamata o del richiamo alle armi.

La conservazione del posto non spetta agli impiegati assunti per lavori stagionali.

Per il trattamento economico durante la chiamata alle armi per obblighi di leva o durante il richiamo alle armi, valgono le norme di legge in vigore al momento del richiamo.

Art. 28.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze:

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nella azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 del regio decreto-legge 13 novembre 1934, n. 1825;

4) aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 29.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a 3 giorni;

e) licenziamento senza preavviso, ma con indennità di licenziamento;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiamo tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*) *b*), e *c*).

I provvedimenti di cui alle lettere *e*) ed *f*) potranno essere adottati nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In conformità delle norme di cui agli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 per l'Italia Settentrionale e 23 maggio 1946 per l'Italia Centrale, Meridionale e Insulare, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposto dalla azienda o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile, l'indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 31.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova non hanno raggiunto i quattro anni di servizio:

1) mesi due di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) giorni 15 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria.

b) per gli impiegati che hanno raggiunto i quattro anni di servizio e non i 10:

1) mesi tre di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria.

c) per gli impiegati che hanno raggiunto i 10 anni di servizio:

1) mesi quattro di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi due di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria.

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà *ad personam* l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini, o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati, o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di licenziamento di cui all'art. 32 in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento.

Art. 32.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi del punto *f*) dell'art. 29 si applicano le seguenti norme:

a) *per l'anzianità di servizio precedente al* 1° *luglio* 1937 la indennità di licenziamento verrà liquidata al momento del licenziamento stesso, in base alle norme del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825 (quindici trentesimi di retribuzione mensile, compresa l'indennità di contingenza e l'indennità speciale, per ogni anno di anzianità) oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) *per l'anzianità di servizio dal* 1° *luglio* 1937 *al* 31 *dicembre* 1947 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura dei venticinque trentesimi della retribuzione mensile, compresa l'indennità di contingenza e l'indennità speciale, per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale, quando questa comprenda l'indennità di licenziamento) portata da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali « *intuitu personae* », per i quali la previdenza e l'indennità di anzianità per licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto;

c) *per l'anzianità di servizio dal* 1° *gennaio* 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura di trenta trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di servizio, ivi compresa l'indennità di contingenza e l'indennità speciale.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese di almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo son compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazioni agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che le eventuali provvigioni, premi di produzione, ecc. di cui al comma precedente vengano liquidati mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media, dell'ultimo anno.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Cassa Pensione, Previdenza, Assicurazioni varie) compiuti dalla azienda. Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 35 della presente regolamentazione.

Art. 33.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di anzianità di cui all'articolo precedente:

50 % per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

100 % per anzianità di servizio superiore a 5 anni compiuti.

L'intera indennità di anzianità è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età per gli uomini e il 55° anno di età per le donne, o per malattia od infortunio ai sensi dell'art. 26 nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

Art. 34.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 31 e 32 debbono corrispondersi al coniuge, ai figli, e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per gli eventuali atti di previdenza compiuti dalla azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 35 del presente contratto.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno (art. 2122 del C. C.).

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione o la ripartizione delle indennità.

Art. 35.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del Contratto Collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 36.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 37.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

La presente regolamentazione, salvo quanto disposto dall'art. 32 per la indennità di licenziamento relativa alla anzianità di servizio sino al 1° luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso all'articolo 31, sostituisce ed assorbe tutti gli usi e consuetudini anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con la applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 38.

NORME SPECIALI

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione, purchè non contengano modificazioni e limitazioni di diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 30 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengono norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda a ciascun impiegato.

Art. 39.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma la inscindibilità di cui all'art. 36 le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'impiegato, salvo quanto disposto dagli articoli 31, 32, 37 della presente regolamentazione.

Art. 40.

MINIMI DI STIPENDIO

La tabella dei minimi di stipendio-base degli impiegati con decorrenza 1° giugno 1958 rimane stabilita come da tabelle allegate (Allegato III).

PARTE QUARTA

PARTE COMUNE

Art. 1.

INDENNITÀ ISTRUZIONE FIGLI

Qualora il lavoratore capo famiglia, avente almeno un anno di anzianità, debba risiedere per ragioni di lavoro in località dove non esistano scuole e si trovi nella necessità di avviare i figli dove abbiano sede le scuole medesime, il datore di lavoro si assumerà l'onere del pagamento dell'abbonamento di tipo scolastico per servizi ferrotramviari o per servizi automobilistici, semprechè anche questi offrano abbonamenti di tipo scolastico.

Nel caso in cui tali servizi non applichino abbonamenti a prezzo ridotto per agevolazioni scolastiche il contributo di cui sopra, da parte del datore di lavoro, corrisponderà al 50 % della spesa dell'abbonamento normale.

Il trattamento di cui ai precedenti comma cessa in ogni caso col compimento del 14° anno di età di ciascun figlio e decade nel caso in cui l'alunno sospenda la frequenza alle scuole o non riporti nell'anno scolastico la promozione alla classe superiore, salvo che ciò sia dipeso da causa di malattia.

Il rimborso di cui sopra avverrà a presentazione del documento di abbonamento.

Art. 2.

PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori, che in rappresentanza della categoria, sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori sia centrali che locali, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui il lavoratore appartiene, dalle Organizzazioni sindacali predette tramite le Associazioni territoriali degli industriali.

Art. 3.

ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa un'aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento e non agli effetti della gratifica natalizia, del godimento delle ferie, ecc.

Art. 4.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti, salvo eventuali accordi locali per quanto riguarda la sostituzione delle mense esistenti con particolari indennità e la partecipazione dei lavoratori al costo delle mense in atto.

Art. 5.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione, il trapasso o la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve di diritto il rapporto di lavoro ed in tal caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente Contratto Collettivo di Lavoro.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore o di cessazione dell'azienda il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità, nonchè alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto.

Art. 6.

CERTIFICATO DI LAVORO

Il datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro del lavoratore gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione del lavoratore che ne farà richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della categoria nella quale il lavoratore stesso è stato inquadrato.

Art. 7.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Il datore di lavoro, entro 24 ore dalla liquidazione delle competenze maturate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, metterà a disposizione del lavoratore, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui al precedente art. 6, le tessere di assicurazione sociale e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

Art. 8.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti locali Associazioni Sindacali degli industriali e dei lavoratori, e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'Autorità Giudiziaria alle competenti Associazioni Sindacali centrali.

Art. 9.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni Interne e del Fiduciario dell'Azienda sono quelli previsti dagli accordi interconfederali.

Art. 10.

NORME GENERALI

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme degli accordi interconfederali.

PARTE QUINTA

ARTICOLI DELL'ACCORDO AGGIUNTIVO PER L'INDUSTRIA DEL FREDDO

Art. 1.

INDENNITÀ DISAGIO

A quei lavoratori che svolgono normalmente la loro attività in celle frigorifere con temperatura da 0 a meno 5°, per il tempo di lavoro effettivo da essi trascorso in detti ambienti, sarà concessa una indennità speciale denominata « indennità disagio freddo » pari all'8 % del salario contrattuale base e della contingenza del manovale comune. Agli effetti del computo giornaliero della permanenza negli ambienti freddi di cui sopra verranno sommati i singoli periodi: dal computo totale

la frazione inferiore ai 30 minuti verrà esclusa, mentre verrà arrotondata ad ora la frazione superiore ai 30 minuti.

Per quei lavoratori che svolgono normalmente la loro attività in celle frigorifere con temperatura inferiore a meno 5°, per il tempo di lavoro effettivo da essi trascorso in detti ambienti, sarà concessa una indennità speciale denominata « indennità disagio freddo » pari al 10 % del salario contrattuale base e della contingenza del manovale comune. Agli effetti del computo giornaliero della permanenza negli ambienti freddi di cui sopra verranno sommati i singoli periodi: dal computo totale la frazione inferiore ai 30 minuti verrà esclusa, mentre verrà arrotondata ad ora la frazione superiore ai 30 minuti.

Detta indennità sarà corrisposta per tutte le ore effettivamente lavorate e non sarà considerata nel computo della maggiorazione per eventuale lavoro straordinario, nè sarà considerata retribuzione ad alcun effetto contrattuale.

Art. 2.

INDUMENTI DA LAVORO

Agli operai sotto specificati addetti a lavorazioni comportanti un particolare disagio verranno forniti i seguenti indumenti protettivi:

zoccoli di legno a tutti coloro che lavorano permanentemente in ambienti con pavimenti bagnati;

stivali di gomma a coloro che sono addetti a lavori che si svolgono nell'acqua;

maglie di lana, mutande o equivalenti indumenti protettivi e calze di lana (3 paia all'anno) agli addetti alle ghiacciaie ed alle celle frigorifere.

Le eventuali situazioni di fatto esistenti in ciascuna azienda in materia di indumenti da lavoro verranno sancite, salvo eventuali perfezionamenti, mediante accordi in sede aziendale.

Art. 3.

OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

E' da considerarsi lavoro discontinuo lo svolgimento di mansioni non aventi carattere di continuità.

Comunque per tali mansioni e per quelle di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla tabella indicata dalla legge 15 marzo 1923, numero 692.

Tenuto conto delle particolari caratteristiche della industria del Freddo, si conviene che agli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia venga corrisposta la retribuzione oraria conglobata della categoria professionale corrispondente, con le distinzioni per età e per sesso, moltiplicata per 8 ed aggiungendo una o due ulteriori quote della suddetta retribuzione ridotta al 63 % rispettivamente per determinare le retribuzioni giornaliere per 9 e 10 ore.

Qualora con lo svolgimento di più mansioni discontinue venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro dell'operaio addettovi rientra nelle limitazioni di legge previste in otto ore giornaliere o 48 settimanali di cui all'articolo 9 del presente contratto.

Agli effetti della contingenza sarà riconosciuta la corresponsione dell'intera quota giornaliera per le prime otto ore di prestazione e di mezza quota oraria per ogni ora eccedente le otto fino al limite dell'orario normale di cui all'art. 9 del contratto operai, ferma rimanendo la corresponsione dell'intera quota oraria, maggiorata della relativa percentuale, per il lavoro straordinario.

Per quanto riguarda gli operai addetti a lavori discontinui e cioè i fattorini distributori di ghiaccio nelle città sedi di fabbrica e gli addetti ai trasporti (ad es. autisti per i quali nel caso in cui i medesimi dovessero compiere operazioni di carico e scarico verrà a determinarsi fra le parti una indennità particolare, salvo che nel trattamento economico non ne sia già stato tenuto conto attraverso particolari condizioni di lavoro, carrettieri, ecc.) date le particolari e differenti condizioni aziendali in materia di distribuzione del ghiaccio, si conviene che le situazioni di fatto esistenti in ciascuna azienda vengano sancite, salvo eventuali perfezionamenti, mediante accordi in sede aziendale.

Le indennità di cui al precedente comma non verranno corrisposte nel caso in cui si verificasse la condizione prevista dal comma 4 del presente articolo.

Art. 4.

CATEGORIA OPERAI

(di cui all'art. 18 del contratto nazionale parte generale regolamentare)

Tenuto conto delle particolari caratteristiche tecniche dell'Industria del Freddo:

si conviene che le qualifiche degli operai della Industria del Freddo nel territorio nazionale continueranno ad essere indicate dalle nomenclature tradizionali;

ai soli fini della determinazione delle paghe corrispondenti alle voci previste dai concordati interconfederali, sarà effettuata in base alle seguenti ripartizioni l'assegnazione delle rispettive categorie:

UOMINI

Categoria 1ª - (*Operai specializzati*): Gli autisti meccanici, i fuochisti addetti a caldaie che richiedono patente di primo grado, operai che possedendo le necessarie capacità tecniche provvedono da soli a riparazioni di notevole entità dei compressori frigoriferi con relativo montaggio e smontaggio dei medesimi, necessario per le riparazioni stesse, nonchè gli operai di mestieri varii ai quali sia assegnato stabilmente un lavoro che richiede particolare competenza professionale, tecnica e pratica.

Categoria 2ª - (operai qualificati): Gli operai di mestieri varii addetti alle manutenzioni e riparazioni in genere, i quali compiono un lavoro che richiede una competenza specifica, gli operai addetti alla conduzione dei compressori frigoriferi, i fuochisti patentati, gli addetti alla guida degli automezzi e dei carri, nonchè gli infermieri patentati.

Categoria 3ª - (manovali specializzati): Si identificano con gli operai che compiono il lavoro per il quale è richiesta una competenza generica del ramo, quali aiuti fissi alle categorie 1ª e 2ª, gli addetti stabilmente alle manovre delle gru, i portieri, i custodi, gli uscieri.

Categoria 4ª - (manovali comuni): Tutti gli altri operai non contemplati nelle precedenti categorie, inquantochè compiono lavori di semplice manovalanza.

DONNE

Categoria 1ª: Le operaie le cui mansioni prevalenti rientrano tra quelle contemplate per la 2ª categoria degli uomini.

Categoria 2ª: Le operaie le cui mansioni prevalenti rientrano tra quelle contemplate per la 3ª categoria degli uomini.

Categoria 3ª: Tutte le altre operaie non comprese nelle prime due categorie.

Art. 5.

COTTIMO

Le parti, pur riconoscendo che nell'industria del freddo non si effettua lavoro a cottimo, concordano comunque, per il caso in cui la questione dovesse sorgere, di fare riferimento all'accordo interconfederale in materia, il cui testo viene riportato in calce.

La percentuale prevista dal detto accordo viene riproporzionata all'8 % della paga base contrattuale.

Art. 6.

INDENNITÀ SPECIALE

In relazione alle richieste avanzate dai lavoratori per la introduzione di premi di produzione e a rendimento, le parti dopo aver tenuto presente d'altro canto le particolari caratteristiche del settore, convengono la istituzione di una indennità speciale annua nelle seguenti misure: (vedi tabella in calce).

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della indennità suddetta per quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato presso l'azienda arrotondando ad un mese le frazioni superiori ai quindici giorni.

L'indennità in parola verrà corrisposta in quattro rate trimestrali pagabili al 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre di ciascun anno. In casi particolari e da richiesta dei singoli dipendenti la Ditta anticiperà degli acconti sulla parte di indennità già maturata.

Nel caso di assenza dal lavoro per qualsiasi ragione, qualora nel corso di un mese di calendario esse superino le quattordici giornate per gli operai e le sedici per gli impiegati, sarà dedotto dalla quota trimestrale un importo corrispondente alle assenze stesse.

L'importo da detrarre verrà calcolato dividendo un dodicesimo della quota annua per ventisei.

Sono assorbibili le somme eventualmente corrisposte dalle aziende, qualunque siano state le modalità ed il titolo, nel corso del primo trimestre del 1953 nei limiti della parte eccedente il 75 per cento della indennità speciale annua prevista nel presente articolo.

Pertanto l'indennità stessa per il 1953 sarà corrisposta per il 75 per cento delle somme previste nella tabella salvo che per i casi di cui al comma precedente.

Detta indennità non è suscettibile di alcuna variazione in rapporto ad eventuali variazioni in più o in meno degli elementi costituenti la retribuzione.

Questa indennità speciale verrà computata per tutti gli istituti contrattuali, fatta eccezione per quello relativo alle maggiorazioni di cui all'art. 12 parte prima operai, all'art. 11 parte seconda intermedi e all'art. 11 parte terza impiegati.

Limitatamente ai fini del calcolo per tali istituti l'importo annuo dell'indennità sarà diviso per 2504 per ottenere la corrispondente indennità oraria.

OPERAI - UOMINI

Superiori ai 20 anni:

Operai specializzati	L.	40.200
Operai qualificati	»	36.300
Manovali specializzati	»	34.500
Manovali comuni	»	32.500

Dai 18 ai 20 anni:

Manovali specializzati	L.	32.300
Manovali comuni	»	30.000

Dai 16 ai 18 anni:

Manovali specializzati	L.	23.000
Manovali comuni	»	21.400

Inferiori ai 16 anni:

Manovali comuni	L.	14.800

OPERAI - DONNE

Superiori ai 18 anni:

1ª categoria	L.	28.700
2ª »	»	27.700
3ª »	»	26.200

Dai 16 ai 18 anni:

3ª categoria	L.	18.400

Inferiori ai 16 anni:

3ª categoria	L.	14.800

EQUIPARATI

Primo grado:

		Uomini		Donne
Superiore ai 21 anni .	L.	52.500	L.	42.800

Secondo grado:

		Uomini		Donne
Superiore ai 21 anni .	L.	39.000	L.	30.300

IMPIEGATI

Prima categoria:

		Uomini		Donne
Superiore ai 21 anni .	L.	74.700	L.	72.100

Seconda categoria:

		Uomini		Donne
Superiore ai 21 anni . . .	L.	56.200	L.	47.600
Inferiore ai 21 anni . .	»	48.800	»	41.300

Terza categoria A:

		Uomini		Donne
Superiore ai 21 anni	L.	41.800	L.	35.700
Dai 19 ai 21 anni .	»	39.600	»	33.600
Dai 18 ai 19 anni . . .	L.	35.100	L.	27.800
Dai 17 ai 18 anni . . .	»	30.200	»	25.500
Inferiore ai 17 anni . .	»	27.900	»	23.600

Terza categoria B:

		Uomini		Donne
Superiore ai 21 anni . . .	L.	35.400	L.	30.200
Dai 19 ai 21 anni . . .	»	33.800	»	28.700
Dai 18 ai 19 anni . . .	»	30.400	»	[illegible]
Dai 17 ai 18 anni . .	»	25.600	»	21.600
Inferiore ai 17 anni . .	»	24.100	»	20.400

Art. 7.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entrerà in vigore dal periodo di paga in corso alla data della sua stipulazione ed avrà la durata sino al 30 giugno 1960.

Sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdettato tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con r.r.

In caso di disdetta il presente contratto resterà ugualmente in vigore fino alla sua sostituzione.

TABELLE DEI MINIMI DI SALARIO DEGLI OPERAI

TABELLA 1

MINIMI SALARIALI ORARI OPERAI - UOMINI

in vigore dal 1° giugno 1958

ZONE	Operaio specializzato			Operaio qualificato				Manovale specializzato				Manovale comune			
	superiore 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	superiore 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0:															
Milano	192,35	187,05	165,60	172,75	167,70	147,30	121,80	163,55	152,65	120,45	94,90	153,45	143,30	113,25	78,70
Torino	188,20	182,90	161,95	169 —	164,05	144,05	119,20	159,95	149,30	117,85	92,80	150,10	140,20	110,80	77 —
Genova	186,50	181,30	160,50	167,45	162,55	142,75	118,10	158,55	147,95	116,75	91,95	148,75	138,95	109,75	76,35
ZONA I:															
Como, Firenze, Roma	185,65	180,45	159,75	166,70	161,85	142,10	117,60	157,80	147,35	116,25	91,55	148,05	138,30	109,30	76 —
Situazione extra:															
Varese	187,70	182,50	161,45	168,50	163,60	143,75	118,90	159,55	148,95	117,55	92,55	149,75	139,80	110,50	76,85
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	178,85	173,95	153,95	160,65	155,95	136,95	113,25	152,10	141,95	112,05	88,20	142,65	133,25	105,85	73,25
Situazioni extra:															
Crema	190,50	185,15	163,95	171,10	166,05	145,85	120,65	162 —	151,15	119,30	93,90	151,90	141,90	112,15	78 —
Sondrio	184,55	179,35	158,75	165,70	160,85	141,30	116,80	156,90	146,45	115,55	90,95	147,10	137,40	108,60	75,50
Trieste	180,25	175,20	155,10	161,90	157,15	138,05	114,15	153,30	143,05	112,85	88,85	143,75	134,30	106,10	73,75
Verbania	182 —	176,90	156,60	163,40	158,65	139,30	115,25	154,70	144,40	114 —	89,70	145,15	135,55	107,15	74,50
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	175,55	170,65	151,05	157,60	152,95	134,40	111,15	149,20	139,25	109,85	86,55	139,95	130,75	103,30	71,85
Situazione extra:															
Biella	187,75	182,55	161,55	168,55	163,65	143,75	118,95	159,60	149 —	117,60	92,55	149,80	139,85	110,55	76,85
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona	172,95	168,15	148,85	155 —	150,45	132,15	109,35	146,65	136,85	108 —	85,05	137,25	128,25	101,30	70,45
ZONA V:															
Alessandria, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	169,25	164,50	145,60	151,10	146,70	128,80	106,55	142,60	133,10	105 —	82,70	133,25	124,50	98,40	68,40
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	167,55	162,85	144,15	149,60	145,20	127,55	105,50	141,15	131,75	103,95	81,85	131,90	123,25	97,35	67,70
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	163,70	159,15	140,85	146,15	141,85	124,60	103,05	137,85	128,60	101,45	79,90	128,40	119,95	94,85	65,95
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	160,35	155,85	137,95	143,10	138,90	121,95	100,90	134,90	125,95	99,35	78,25	125,75	117,45	92,80	64,50
Situazione extra:															
Valdarno	165,85	161,20	142,70	148,05	143,70	126,20	104,40	139,70	130,35	102,85	80,95	130,05	121,50	96 —	66,75
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	154,55	150,20	133 —	136,60	132,50	116,45	96,30	128,65	120,10	94,80	74,65	119,80	111,90	88,40	61,50
Situazione extra:															
Ascoli Piceno	155,75	151,35	134 —	137,60	133,55	117,35	97,10	129,65	121,05	95,50	75,15	120,70	112,75	89,10	61,95
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	149,40	145,25	128,55	132,20	128,35	112,75	93,25	124,15	115,90	91,45	72 —	114,95	107,35	84,85	59,05
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	144,15	140,20	124,10	127,55	123,80	108,75	90 —	119,80	111,80	88,25	69,50	110,90	103,60	81,90	56,90
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	136,50	132,70	117,50	120,75	117,20	102,95	85,20	113,35	105,85	83,50	65,75	104,95	98,05	77,45	53,95

TABELLA 2

MINIMI SALARIALI ORARI - DONNE
in vigore dal 1° giugno 1958

ZONE	1ª CATEGORIA				2ª CATEGORIA				3ª CATEGORIA			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0:												
Milano	145,15	121,55	114,45	101,25	137,30	115,10	102,10	88,75	128,85	108,45	96,85	77,50
Torino	141,95	118,90	112 —	99,05	134,35	112,60	99,80	86,80	126,10	106,10	94,70	75,80
Genova	140,70	117,80	110,95	98,25	133,15	111,55	98,95	85,95	124,95	105,20	93,90	75,15
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	140,10	117,30	110,50	97,70	132,50	111,05	98,50	85,60	124,35	104,70	93,50	74,80
Situazione extra:												
Varese	141,65	118,55	111,70	98,80	134 —	112,30	99,55	86,55	125,80	105,85	94,45	75,65
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia Pisa	134,95	113 —	106,40	94,15	127,70	107,05	94,95	82,45	119,85	100,90	90,10	72,10
Situazioni extra:												
Crema	143,75	120,30	113,35	100,30	136 —	114 —	101,05	87,85	127,65	107,45	95,90	76,80
Sondrio	139,20	116,55	109,75	97,15	131,70	110,40	97,85	85,10	123,60	104,05	92,85	74,40
Trieste	136 —	113,90	107,25	94,95	128,65	107,85	95,60	83,15	120,75	101,60	90,70	72,65
Verbania	137,30	114,95	108,25	95,85	129,90	108,85	96,55	83,95	121,90	102,60	91,60	73,35
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	132,40	110,90	104,45	92,40	125,25	104,95	93,10	80,90	117,60	99 —	88,35	70,70
Situazione extra:												
Biella	141,65	118,60	111,70	98,85	134,05	112,30	99,60	86,60	125,85	105,90	94,45	75,65
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona	130,20	109,05	102,70	90,85	123,10	103,15	91,50	79,55	115,30	97,10	86,65	69,35
ZONA V:												
Alessandria, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	126,95	106,25	100,15	88,60	119,75	100,35	88,95	77,30	111,90	94,20	84,10	67,35
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	125,70	105,25	99,10	87,70	118,50	99,35	88,10	76,55	110,80	93,30	83,25	66,65
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	122,80	102,75	96,85	85,65	115,70	97 —	85,95	74,75	107,90	90,80	81 —	64,90
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	120,20	100,65	94,85	83,00	113,25	94,95	84,15	73,50	105,65	88,90	79,40	63,55
Situazione extra:												
Valdarno	124,35	104,15	98,05	86,80	117,30	98,35	87,15	75,75	109,30	91,95	82,10	65,70
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	114,70	96,05	90,50	80,05	108,05	90,55	80,30	69,30	100,65	84,70	75,60	60,55
Situazione extra:												
Ascoli Piceno	115,65	96,80	91,20	80,65	108,85	91,25	80,90	70,30	101,40	85,35	76,20	61 —
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	111,05	92,95	87,60	77,50	104,25	87,40	77,45	67,40	96,60	81,30	72,60	58,10
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	107,20	89,80	84,55	74,80	100,60	84,30	74,75	65 —	93,20	78,45	70 —	56,05
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	101,40	85 —	80 —	70,85	95,25	79,80	70,80	61,50	88,20	74,30	66,30	53,05

TABELLA 3

TABELLE DEI MINIMI DELLE PAGHE DELLE CATEGORIE INTERMEDIE

MINIMI DI PAGA BASE PER GLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE SPECIALI E INTERMEDIE

in vigore dal 1° giugno 1958

ZONE	UOMINI						DONNE					
	1ª Categoria		2ª Categoria				1ª Categoria		2ª Categoria			
	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA 0												
Milano	55.900	49.450	42 500	40.300	39.200	36.350	48.150	41.700	36.600	34.700	30.900	28 350
Torino	54.650	48.350	41 600	39.400	38.400	35 500	47.050	40.800	35.750	33.950	30.300	28 200
Genova	54.200	47.900	41 200	39.050	38.050	35.200	46.600	40.400	35.450	33.650	30.050	27 950
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	53.950	47.650	41 000	38.900	37 850	35.050	46.350	40.250	35.300	33.450	29.850	27 850
Situazione extra												
Varese	54.550	48.250	41 500	39.300	38 250	35.400	46.950	40.650	35.650	32.850	30.200	28 150
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia Pisa	52.000	45.950	39 600	37 500	36 500	33.800	44.750	38.800	34.000	32.250	28.800	26 800
Situazione extra												
Crema	55.400	48.950	42 100	39 950	38 850	35.950	47.600	41.300	36.250	34.300	30.650	28 500
Sondrio	53.600	47.400	40 800	38 650	37 600	34 850	46.100	40 000	35.100	33.250	29.700	27 700
Trieste	52 350	46.300	39 850	37.750	36 750	34.000	45.050	39.050	34.250	32.500	29.000	27 000
Verbania	52.900	46.800	40 200	38.150	37 050	34.300	45.450	39.400	34.600	32.850	29.300	27 250
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	51.000	45.100	38 500	36.750	35 750	33.150	43.850	38.050	33.350	31.650	28.250	26 300
Situazione extra												
Biella	54.550	48.250	41 500	39.300	38 250	35.450	46.950	40.650	35.650	33.850	30.200	28 150
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	50.050	44.200	38 050	36.050	35 100	32.500	43.050	37.350	32.750	31.050	27.750	25 750
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	48.550	42.900	36 900	35.050	34 050	31.550	41.750	36.250	31.750	30.150	26.900	25 000
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca Pistoia Udine	48.050	42.500	36 550	34.650	33 750	31.250	41.350	35.850	31.450	29.800	26.650	24 800
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	46 950	41.500	35 700	33.850	32 950	30.500	40.350	35.050	30.700	29.150	26.000	24 250
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	45.950	40.600	35 000	33.150	32 250	29.850	39.600	34.250	30.100	28.500	25.450	23 700
Situazione extra												
Valdarno	47.500	42.050	36 200	34.300	33 350	30.850	40.900	35.450	31.100	29.550	26.400	24 550
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	44.950	39.750	33 700	31.950	31 100	28 800	38.650	33.500	29.000	27.450	24.550	22 900
Situazione extra												
Ascoli Piceno	45.250	40.050	33 950	32.150	31 350	29.000	38.900	33.750	29.200	27.750	24.750	23 050
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	43.600	38.550	32 550	30 850	30 [illegible]00	27.850	37.500	32.500	28.050	26.600	23.700	22 100
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	42.300	37.400	31 450	29.800	29 000	26.850	36.400	31.550	27.050	25.650	22.950	21 300
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	40.050	35.400	29 750	28.200	27 400	25.450	34.450	29.850	25.600	24.300	21.700	20 150

TABELLA 4

TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDIO DEGLI IMPIEGATI

MINIMI DI STIPENDIO BASE PER GLI IMPIEGATI - UOMINI
in vigore dal 1° giugno 1958

ZONE	1ª CATEGORIA	2ª CATEGORIA		3ª CATEGORIA A							3ª CATEGORIA B						
	Super. 21 anni	Super. 21 anni	Infer. 21 anni	Super. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni	Super. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0																	
Milano	76.450	57.650	50.000	42.900	41.200	39.650	36.400	31.350	29.050	23.900	36.400	34.800	33.750	31.600	26.700	25.100	20.050
Torino	74.800	56.350	48.900	42.000	40.300	38.750	35.550	30.650	28.400	23.450	35.550	34.000	33.000	30.850	26.150	24.600	19.600
Genova	74.100	55.850	48.500	41.600	40.000	38.400	35.250	30.400	28.150	23.250	35.250	33.700	32.750	30.600	25.900	24.400	19.450
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	73.750	55.600	48.300	41.450	39.800	38.200	35.100	30.250	28.050	23.150	35.100	33.500	32.550	30.500	25.750	24.300	19.400
Situazione extra																	
Varese	74.600	56.200	48.800	41.850	40.250	38.650	35.500	30.550	28.350	23.400	35.500	33.900	32.950	30.800	26.050	24.550	19.600
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	71.100	53.600	46.500	39.950	38.400	36.800	33.850	29.150	27.000	22.250	33.850	32.300	31.400	29.400	24.850	23.400	18.650
Situazioni extra:																	
Crema	75.750	57.050	49.500	42.500	40.850	39.200	36.000	31.050	28.700	23.700	36.000	34.450	33.400	31.300	26.500	24.900	19.850
Sondrio	73.300	55.300	47.950	41.150	39.600	38.000	34.900	30.100	27.900	23.000	34.900	33.300	32.300	30.300	25.600	24.150	19.250
Trieste	71.600	54.000	46.900	40.200	38.650	37.150	34.050	29.400	27.200	22.450	34.050	32.550	31.600	29.600	25.000	23.550	18.750
Verbania	72.350	54.500	47.300	40.600	39.000	37.450	34.450	29.650	27.450	22.650	34.450	32.900	31.900	29.850	25.300	23.750	19.000
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	69.750	52.550	45.650	39.150	37.600	36.200	33.200	28.550	26.550	21.900	33.200	31.700	30.750	28.850	24.400	23.000	18.300
Situazione extra:																	
Biella	74.600	56.200	48.800	41.850	40.250	38.650	35.500	30.550	28.350	23.400	35.500	33.900	32.950	30.800	26.100	24.550	19.600
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza,	68.900	51.800	44.900	38.550	37.000	35.550	32.700	28.150	26.100	21.500	32.600	31.200	30.250	28.300	23.900	22.550	17.950
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	68.050	50.850	44.100	37.600	36.200	34.700	31.900	27.450	25.450	21.050	31.850	30.450	29.550	27.750	23.400	22.050	17.600
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	66.700	50.050	43.450	37.150	35.650	34.250	31.500	27.100	25.100	20.800	31.400	30.000	29.100	27.250	23.050	21.700	17.350
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	66.300	49.450	42.900	36.400	35.000	33.600	30.800	26.600	24.650	20.300	30.750	29.400	28.500	26.750	22.600	21.300	16.950
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	64.900	48.450	42.050	35.600	34.200	32.900	30.200	26.000	24.150	19.900	30.150	28.800	27.950	26.150	22.100	20.850	16.600
Situazione extra:																	
Valdarno	67.200	50.100	43.500	36.850	35.400	34.000	31.300	26.900	24.950	20.600	31.200	29.750	28.900	27.050	22.900	21.550	17.150
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	62.600	46.650	40.450	34.050	32.750	31.450	28.900	24.850	23.100	19.050	28.850	27.550	26.750	25.050	21.200	19.950	15.950
Situazione extra:																	
Ascoli Piceno	63.050	47.050	40.800	34.300	33.000	31.700	29.100	25.050	23.250	19.250	29.050	27.800	26.950	25.250	21.350	20.100	16.050
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	62.000	45.750	39.700	33.200	31.850	30.600	28.150	24.250	22.450	18.550	27.950	26.700	25.900	24.300	20.500	19.350	15.350
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	60.500	44.550	38.700	32.300	31.100	29.850	27.400	23.600	21.900	18.100	27.050	25.850	25.050	23.500	19.850	18.700	14.900
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	57.700	42.600	37.000	30.800	29.650	28.450	26.150	22.550	20.900	17.250	25.700	24.600	23.800	22.300	18.850	17.800	14.200

TABELLA 5

MINIMI DI STIPENDIO BASE PER GLI IMPIEGATI - DONNE

in vigore dal 1° giugno 1958

ZONE	1ª CATEGORIA	2ª CATEGORIA		3ª CATEGORIA A							3ª CATEGORIA B						
	Super. 21 anni	Super. 21 anni	Infer. 21 anni	Super. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Infer. 16 anni	Super. 21 anni	21–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	76.450	49.550	42.600	36.900	34.850	31.350	29.000	26.650	24.750	22.100	31.350	29.900	28.050	24.750	22.550	21.400	18.750
Torino	74.800	48.500	41.700	36.150	34.050	30.650	28.350	26.050	24.250	21.650	30.600	29.300	27.350	24.250	22.050	20.950	18.350
Genova	74.100	48.050	41.350	35.750	32.750	30.400	28.100	25.850	24.000	21.400	30.350	29.000	27.150	24.000	21.900	20.800	18.200
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	73.750	47.800	41.150	35.600	33.600	30.250	28.000	25.650	23.350	21.800	30.200	28.850	27.050	23.850	21.800	20.700	18.150
Situazione extra:																	
Varese	74.600	48.350	41.600	36.000	33.950	30.550	28.250	26.000	24.200	21.550	30.550	29.150	27.300	24.200	22.000	20.900	18.300
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	71.100	46.050	39.700	34.300	32.400	29.150	26.950	24.750	23.050	20.550	29.100	27.850	26.050	23.050	21.000	19.900	17.450
Situazioni extra:																	
Crema	75.750	49.050	42.250	36.550	34.500	31.050	28.650	26.400	24.500	21.900	31.000	29.600	27.800	24.500	22.300	21.200	18.550
Sondrio	73.300	47.500	40.900	35.400	33.400	30.100	27.850	25.500	23.700	21.200	30.050	28.650	26.850	23.700	21.650	20.550	18.050
Trieste	71.600	46.450	39.950	34.600	32.600	29.400	27.150	24.950	23.200	20.750	29.350	28.050	26.250	23.200	21.150	20.050	17.600
Verbania	72.350	46.900	40.300	34.950	32.950	29.650	27.400	25.200	23.400	20.900	29.600	28.300	26.550	23.400	21.350	20.250	17.750
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	69.750	45.200	38.900	33.700	31.750	28.550	26.450	24.300	22.600	20.150	28.550	27.250	25.550	22.600	20.600	19.550	17.100
Situazione extra:																	
Biella	74.600	48.400	41.600	36.050	33.950	30.550	28.300	26.000	24.200	21.550	30.550	29.150	27.300	24.200	22.000	20.900	18.300
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza,	68.900	44.500	38.250	33.150	31.300	28.150	26.050	23.850	22.200	19.850	28.100	26.800	25.100	22.150	20.200	19.250	16.850
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	68.050	43.700	37.600	32.300	30.500	27.450	25.400	23.350	21.700	19.400	27.400	26.200	24.550	21.700	19.800	18.750	16.450
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	66.700	43.050	37.000	31.950	30.150	27.100	25.050	23.050	21.400	19.100	27.000	25.850	24.200	21.350	19.500	18.500	16.200
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	66.300	42.550	36.600	31.350	29.550	26.600	24.600	22.550	21.000	18.700	26.500	25.300	23.700	20.950	19.100	18.150	15.900
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	64.900	41.050	35.800	30.650	28.900	26.000	24.050	22.100	20.550	18.350	25.950	24.750	23.200	20.500	18.700	17.750	15.550
Situazione extra:																	
Valdarno	67.200	43.100	37.050	31.700	29.900	26.900	24.900	22.900	21.250	19.000	26.850	25.600	24.000	21.200	19.350	18.350	16.100
ZONA IX																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	62.600	40.150	34.500	29.350	27.700	24.850	23.050	21.150	19.650	17.550	24.800	23.700	22.200	19.650	17.900	17.000	14.900
Situazione extra:																	
Ascoli Piceno	63.050	40.400	34.800	29.530	27.900	25.050	23.200	21.300	19.800	17.700	25.000	23.850	22.400	19.750	18.050	17.100	15.000
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo,	62.000	39.300	33.850	28.500	26.900	24.250	22.400	20.600	19.150	17.050	24.050	23.000	21.[illegible]00	19.000	17.350	16.450	14.450
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	60.500	38.300	33.000	27.850	26.270	21.600	21.850	20.050	18.650	16.050	23.300	22.200	20.850	18.400	16.750	15.950	14.000
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	57.700	36.650	31.550	26.550	25.000	22.550	20.850	19.150	17.800	15.900	22.100	21.150	19.800	17.500	16.000	15.150	13.300

TABELLA 6

PREMI DI ANZIANITÀ OPERAI

Assunti negli anni	Data di pagamento dei premi straordinari — 63 ore	Data di pagamento dei premi straordinari — 125 ore	Data di pagamento dei premi ordinari — 125 ore	a saldo di 375 ore — 125 ore	a saldo di 375 ore — 187 ore	a saldo di 375 ore — 250 ore
1886		Premio straordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948	Premio ordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948	Premio ordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948		
1887						
1888						
1889						
1890						
1891						
1892						
1893				1° Semestre 1948		
1894				2° Semestre 1948		
1895				1° Semestre 1949		
1896				2° Semestre 1949		
1897				1° Semestre 1950		
1898				2° Semestre 1950		
1899				1° Semestre 1951		
1900				2° Semestre 1951		
1901				1° Semestre 1952		
1902				2° Semestre 1952		
1903				1° Semestre 1953		
1904				2° Semestre 1953		
1905				1° Semestre 1954		
1906				2° Semestre 1954		
1907				1° Semestre 1955		
1908				2° Semestre 1955		
1909				1° Semestre 1956		
1910				2° Semestre 1956		
1911				1° Semestre 1957		
1912				2° Semestre 1957		
1913			2° Semestre 1948	2° Semestre 1958		
1914			1° Semestre 1949	1° Semestre 1959		
1915			2° Semestre 1949	2° Semestre 1959		
1916			1° Semestre 1950	1° Semestre 1960		
1917			2° Semestre 1950	2° Semestre 1960		
1918			1° Semestre 1951	1° Semestre 1961		
1919			2° Semestre 1951	2° Semestre 1961		
1920			1° Semestre 1952	1° Semestre 1962		
1921			2° Semestre 1952	2° Semestre 1962		
1922			1° Semestre 1953	1° Semestre 1963		
1923			2° Semestre 1953	2° Semestre 1963		
1924	Premio straordinario di 63 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948		1° Semestre 1949		1° Semestre 1959	
1925			2° Semestre 1949		2° Semestre 1959	
1926			1° Semestre 1950		1° Semestre 1960	
1927			2° Semestre 1950		2° Semestre 1960	
1928			1° Semestre 1951		1° Semestre 1961	
1929			2° Semestre 1951		2° Semestre 1961	
1930			1° Semestre 1952		1° Semestre 1962	
1931			2° Semestre 1952		2° Semestre 1962	
1932			1° Semestre 1953		1° Semestre 1963	
1933			2° Semestre 1953		2° Semestre 1963	
1934			1° Semestre 1949			1° Semestre 1959
1935			2° Semestre 1949			2° Semestre 1959
1936			1° Semestre 1950			1° Semestre 1960
1937			2° Semestre 1950			2° Semestre 1960
1938			1° Semestre 1951			1° Semestre 1961
1939			2° Semestre 1951			2° Semestre 1961
1940			1° Semestre 1952			1° Semestre 1962
1941			2° Semestre 1952			2° Semestre 1962
1942			1° Semestre 1953			1° Semestre 1963
1943			2° Semestre 1953			2° Semestre 1963
1944			Anno 1954			Anno 1964
1945			Anno 1955			Anno 1965
1946			Anno 1956			Anno 1966
1947			Anno 1957			Anno 1967
1948			Anno 1958			Anno 1968
1949			Anno 1959			Anno 1969
1950			Anno 1960			Anno 1970
1951			Anno 1961			Anno 1971

N. B. — La data di pagamento dei premi di anzianità per gli assunti durante l'anno 1944 e seguenti sarà quella corrispondente al giorno e al mese dell'assunzione dopo 10 e 20 anni.

La data di pagamento dei premi di anzianità per gli assunti durante l'anno 1943 e precedenti dovrà cadere, previa consultazione della presente tabella, nel 1° o nel 2° semestre degli anni risultanti dalla tabella stessa.

Per l'esatta interpolazione della data di pagamento dei premi in rapporto a quella di assunzione si riporta la seguente tabella esemplificativa:

Data di assunzione	Data di pagamento del premio		Data di assunzione	Data di pagamento del premio	
1° Gennaio 1942	1° Gennaio 1953		1° Gennaio 1943	1° Luglio 1953	
1° Marzo 1942	15 Febbraio 1953		1° Marzo 1943	15 Agosto 1953	
1° Luglio 1942	1° Aprile 1953	1° Semestre 1953	1° Luglio 1943	1° Ottobre 1953	2° Semestre 1953
1° Ottobre 1942	15 Maggio 1953		1° Ottobre 1943	15 Novembre 1953	
31 Dicembre 1942	30 Giugno 1953		31 Dicembre 1943	31 Dicembre 1953	

ALLEGATO

ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEI COLLEGI TECNICI PROVINCIALI E NAZIONALI PER ASSEGNAZIONI DI CATEGORIA DEGLI IMPIEGATI DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE E PER L'ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

Le divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte alle diverse categorie previste dall'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati, nonchè quelle concernenti l'attribuzione della qualifica impiegatizia, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico, disciplinato dalle norme che seguono.

Art. 2.

In ogni provincia, nella quale si renda necessaria l'istituzione del predetto Collegio Tecnico, le rispettive Associazioni Provinciali degli Industriali e le Organizzazioni Territoriali dei lavoratori designeranno ciascuna fino a 5 nominativi di esperti, fra i quali di volta in volta, l'Associazione interessata indicherà la persona prescelta a far parte del Collegio.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Capo Circolo competente.

Art. 3.

L'intervento del Collegio Tecnico sarà chiesto dalle Organizzazioni territoriali di cui al precedente articolo.

L'Associazione che richiede l'intervento, ne dà notizia all'Associazione corrispondente a mezzo raccomandata, comunicando gli estremi della vertenza ed il nominativo della persona da essa prescelta, a far parte del Collegio Tecnico.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre 15 giorni dalla comunicazione, alla convocazione del Collegio, segnalando a sua volta il nominativo da essa prescelto fra quelli designati ai sensi dell'art. 2.

Art. 4.

Comparse le parti avanti il Collegio Tecnico, questi deve cercare anzitutto di indurle ad equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio Tecnico dovrà, sentite le parti ed eseguiti — d'accordo con la azienda — quei sopraluoghi e quegli accertamenti che si rendessero opportuni, esprimere, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale, dovrà esere comunicata dal Collegio copia autentica alle parti a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, e con lettera alle Associazioni nazionali di categoria competenti.

Art. 5.

Ferme le risultanze di fatto emergenti dagli atti relativi all'esame eseguito dal Collegio Tecnico provinciale di cui al precedente articolo, le parti potranno, entro il perentorio termine di giorni trenta dalla data della raccomandata di cui all'art. 4 ultimo comma, ricorrere, per erronea ed incompleta valutazione da parte del Collegio Provinciale delle circostanze emerse o per vizio di motivazione del parere emanato, al Collegio Tecnico Nazionale costituito a norma del seguente articolo.

Art. 6.

Le Associazioni degli Industriali Alimentari e le contraposte Associazioni di Categoria rappresentanti i lavoratori, designeranno ciascuna fino a dieci nominativi di esperti fra i quali di volta in volta ciascuna Associazione indicherà le due persone prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Art. 7.

L'intervento del Collegio Tecnico Interconfederale sarà chiesto dalle Associazioni di cui all'articolo precedente.

L'Associazione che richiede l'intervento ne darà notizia, nel termine di cui al precedente articolo, all'Associazione corrispondente, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, comunicando i motivi del gravame ed i nomi delle due persone da essa prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre quindici giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al precedente comma, a segnalare a sua volta i due nominativi da èssa prescelti fra quelli designati ai sensi dell'art. 5 ed a far pervenire al Collegio le proprie deduzioni scritte sui motivi di gravame addotti; copia di esse verrà comunicata alla Associazione che ha richiesto il nuovo esame.

Art. 8.

Sulle risultanze degli atti il Collegio Tecnico Nazionale esprimerà, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se la decisione sia stata adottata a maggioranza o alla unanimità.

Del verbale potrà essere rilasciata copia autentica a richiesta delle parti.

Art. 9.

Il presente accordo, che è considerato parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati dell'alimentazione del quale seguirà le sorti, entrerà in vigore nel giorno stesso della sua stipulazione.

Visti il contratto, le tabelle e l'allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO